

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

#### CONVENIO

10890

10279

Código 38003561012002.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS) 2015-2017, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,

2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL IASS

##### CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

##### Artículo 1. **Ámbito personal, funcional y territorial.**

El presente Convenio Colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores entre la representación legal del Organismo Autónomo Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS) y el Comité de Empresa, regula las relaciones laborales entre el Organismo Autónomo y la totalidad del Personal Laboral que presta sus servicios en el citado Organismo.

Queda excluido expresamente:

- El personal que se contrate en régimen laboral temporal para prestar servicios en Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo, Unidades de Promoción y Desarrollo, como Agentes de Desarrollo y Empleo Local, así como, en general, en aquellos Proyectos que desarrolle el IASS en el marco de Planes Especiales o Convenios de Colaboración con otros Organismos e Instituciones para realizar obras o servicios de interés general o social, al que le será de aplicación el Convenio Colectivo para el personal contratado por el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife en el marco de Planes Especiales, Programas o Convenios de colaboración con otros Organismos e Instituciones para realizar obras o servicios de interés general o social.

- El personal laboral que, en virtud de lo previsto en la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias o norma que la sustituya, se incorpore a este Organismo como consecuencia de un proceso de transferencia interadministrativa; y ello hasta la aprobación inicial del Consejo Rector del Organismo y definitiva por el Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife del expediente de homologación e integración, en que previa negociación y acuerdo con el Comité Único del IASS se determinarán los términos, condiciones y efectos de aplicabilidad del presente Convenio Colectivo a este personal para su integración como personal al servicio directo del IASS. Asimismo se negociarán con la representación social de la CCAA los aspectos que procedan.

- El personal delegado a la Corporación Insular, adscrito al IASS, en virtud de lo previsto en la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias, habida cuenta que en la delegación interadministrativa de competencias la Administración delegante conserva la titularidad del personal.

En el supuesto de que este personal se transfiera quedará excluido del presente convenio igualmente, en los términos del apartado anterior, hasta que previa negociación con el Comité Único y de la representación que proceda de la CCAA, se realice la integración de dicho personal.

- El personal referido en los artículos 1.3 y 2.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquél cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o al que se refiere el artículo 4.1 d) del RD Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

##### Artículo 2. **Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo en cuanto a su contenido general tendrá su ámbito de aplicación desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017. No obstante lo anterior, con efecto al día 1 de diciembre de 2014 se aplicarán las nuevas tablas retributivas, así como los

complementos de condiciones de trabajo y de nocturnidad. Con relación al resto de conceptos retributivos y prestaciones se realizarán en los términos de la Disposición Transitoria Primera y Disposición Transitoria Quinta (sobre los Conflictos Colectivos) en cuanto a la fecha de efectos de la adecuación de niveles retributivos de determinados puestos de trabajo. Su aplicación y efectos quedarán condicionados a la aprobación del mismo por el Consejo Rector del IASS, y el Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, de conformidad con sus respectivos ámbitos competenciales, en virtud de las previsiones de los Estatutos del IASS y de la Ley de Bases de Régimen Local.

La fecha de inicio de efectos procederá con independencia de la fecha de registro, depósito y publicación del presente Convenio Colectivo por la autoridad laboral competente.

Asimismo, siempre que la Ley General de Presupuestos del Estado, los Presupuestos del Organismo y la situación económica de las Administraciones Públicas lo permitan, durante su vigencia temporal se podrá estudiar la viabilidad de incrementar las cuantías de las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones y los niveles retributivos de puestos de trabajo que no han sido objeto de análisis y/o adecuación en el presente texto convencional, todo ello sin perjuicio de lo previsto legalmente para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

### **Artículo 3. Forma y condiciones de denuncia.**

1. Este Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado por periodos anuales de no ser expresamente denunciado, total o parcialmente, por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en fecha no posterior a un mes desde la denuncia.

La denuncia que ha de mediar por escrito, debe ser notificada a la otra parte, estando legitimados, entre otros, para su denuncia, la representación de los trabajadores: el Comité de Empresa Único o las Secciones Sindicales del IASS.

2. Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor del nuevo convenio, continuará vigente en su totalidad el Convenio objeto de revisión, tanto las cláusulas normativas como obligacionales, conforme a la aplicación jurisprudencial existente.

3. No obstante lo anterior, tanto en el supuesto del apartado 1 como el 2, las cláusulas de carácter retributivo experimentarán una revisión acorde con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, salvo las referidas al complemento de productividad, y respecto del resto de cláusulas de contenido económico se estará al sistema de revisión específico que, en su caso, esté previsto, siempre de conformidad con las previsiones legales de aplicación.

### **Artículo 4. Comisión Paritaria.**

1. Esta Comisión se crea para atender cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación, vigilancia del presente Convenio Colectivo y las modificaciones legislativas que se produzcan durante su vigencia, y de aquellas otras funciones que expresamente se le asignen en este Convenio.

Asimismo se constituye como un órgano de solución extrajudicial de conflictos colectivos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria a la vía jurisdiccional para la solución de todo tipo de discrepancias sobre el presente Convenio Colectivo en los términos previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará constituida por seis miembros por cada parte.

Formará parte de los miembros de la Comisión Paritaria, con respecto a la parte del Organismo Autónomo, un representante del Cabildo Insular de Tenerife, preferentemente entre los que hayan intervenido en la negociación.

Los representantes de la parte social en la Comisión Paritaria serán designados por el órgano de representación unitaria del IASS, agrupados por representaciones sindicales, preferentemente entre aquellos que fueran miembros de la Comisión Negociadora, en proporción a su representatividad efectiva en el conjunto del ámbito afectado por el presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria se renovará en el plazo máximo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, para ello ambas partes comunicarán previamente los componentes de dicha Comisión. Asimismo la Comisión Paritaria se renovará después del proceso electoral a Comité de Empresa Único de conformidad con la representación total en el Organismo Autónomo IASS, sin perjuicio de las modificaciones que procedan por parte de la representación del Organismo. Hasta la renovación de la Comisión Paritaria, continuará en plenas funciones la anterior.

4. Las reuniones se celebrarán a petición expresa de cualquiera de las partes, debiendo convocarse con al menos setenta y dos horas de antelación, por escrito, con acuse de recibo y con una somera especificación del asunto a tratar y del señalamiento del artículo del Convenio Colectivo o norma afectada, lugar, fecha y hora. Si la convocatoria reúne los requisitos señalados, ninguna de las partes podrá negarse a la reunión, aunque podrá solicitar un único aplazamiento a fin de hacer efectiva la reunión en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la convocatoria. En todo caso, se entenderá cumplido el trámite del intento de conciliación previo a los efectos procesales de la Jurisdicción Social, si seguido el procedimiento y cumplidos los requisitos aquí señalados, la Comisión Paritaria finalmente no se reuniera por la negativa de la parte convocada.

Están legitimados para convocar la presente Comisión, además de la empresa, el Comité de Empresa Único y las Secciones Sindicales con representación efectiva en el Comité Único.

5. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un asesor designado libremente por cada una de las representaciones sindicales presentes en la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto. Asimismo, la representación del Organismo Autónomo podrá asistir con idéntico número de asesores a los de las representaciones sindicales.

6. Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia quedarán reflejados en documento donde se recojan las conclusiones de cada sesión, que firmarán las partes en el mismo acto.

7. Para lo no previsto será de aplicación lo establecido Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común relativo al funcionamiento de los órganos colegiados.

#### **Artículo 5. Asistencia al Consejo Rector del Organismo Autónomo.**

Se reconoce el derecho de asistencia a las sesiones del Consejo Rector, con voz y sin voto, de un representante de cada organización sindical con representación en el Comité de Empresa Único del IASS designados por y entre los miembros del referido órgano unitario, para aquellas resoluciones, puntos del orden del día o expedientes que sean presentados para conocimiento o debate o acuerdo en materia de personal, recursos humanos, organización y relaciones laborales ante el órgano de gobierno del Instituto.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad y cláusula de compensación y absorción.**

1. El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas, que deben ser

siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

2. Si alguna/s de sus cláusulas resultase/n alterada/s por disposiciones legales o resoluciones judiciales, o bien fuesen impugnadas por las Administraciones Públicas, la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la aplicación que proceda al respecto y dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor de dichas disposiciones, procederá a revisar los efectos en el presente Convenio de las cláusulas modificadas y/o alteradas y, en su caso, reconsiderar, de forma parcial o total, las concesiones recíprocas del mismo, estándose a lo acordado a tal efecto. En caso de no alcanzarse un acuerdo al respecto, procederá reconsiderar y revisar el presente Convenio en su totalidad, en los términos y con los plazos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 3.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procederá la compensación y absorción de cualquier condición económica o de otra naturaleza que viniesen disfrutando los trabajadores globalmente y en cómputo anual, que implique cualquier aumento o mejora, ya proceda de disposiciones legales o reglamentarias o de resoluciones judiciales o administrativas, con independencia de su fuente u origen.

#### **Artículo 7. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

1. En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes se comprometen a respetar, aplicar y hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Para la consecución de este objetivo, y siendo asumida por ambas partes la importancia del mismo, en el presente Convenio se han adoptado actuaciones concretas y medidas específicas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. A título enunciativo, y al margen de cuantas otras acciones y protocolos específicos pudieran promoverse y adoptarse a tal fin, dichas medidas específicas figuran agrupadas en el presente Convenio en función de las materias, a saber: acceso al empleo y carrera y promoción profesional; formación; prevención de riesgos laborales y salud laboral; régimen disciplinario; conciliación de la vida laboral y familiar; y violencia de género.

3. Asimismo, se constituirá en el plazo máximo de dos meses a partir de la aprobación del presente Convenio Colectivo, una Comisión Técnica de carácter paritario (6 miembros por cada parte) entre la representación de las partes negociadoras, siendo los de la parte social elegidos por y entre los miembros del Comité Único, con facultades de consulta y emisión de informes sobre situaciones discriminatorias por razón del sexo, así como de observatorio y elaboración y estudio de un plan de igualdad, protocolo de actuación y/o desarrollo de medidas específicas en la materia, para su traslado y, en su caso, aprobación por el órgano competente en materia de personal con el alcance y contenido previstos legalmente.

### **CAPÍTULO II: FORMACIÓN.**

#### **Artículo 8. Principios generales y Plan de Formación.**

1. Con el objetivo principal de la actualización y mejora permanente de las habilidades y competencias técnicas de los empleados públicos, que posibiliten el desempeño de los puestos de trabajo desde una óptica de máxima eficacia, eficiencia y calidad, y a fin de lograr la mejora continua de los servicios prestados y reforzar la motivación y satisfacción de los empleados públicos, así como favorecer y posibilitar su carrera profesional, cada año se elaborará el Plan de Formación, teniendo en cuenta las necesidades formativas detectadas en los distintos Servicios

del IASS, comprometiéndose el organismo a ofertar actividades formativas por valor de 60.000 euros.

Asimismo, el desarrollo de las capacidades profesionales de los empleados del IASS, requiere de un aprendizaje permanente, motivo por el cual, el Plan de Formación contemplará las previsiones contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de promoción y formación profesional en el trabajo, ejecutando las acciones formativas necesarias para tal fin y posibilitando y facilitando a los destinatarios el acceso a las mismas, y ello al margen de cuántas medidas se establezcan en materia de permisos retribuidos con fines formativos.

2. El IASS y el Comité Único entienden la prevención de riesgos laborales, la igualdad de género, así como la atención al usuario, como materias prioritarias y transversales dentro del Plan de Formación, por lo que los cursos impartidos en dicho marco tendrán en cuenta de manera específica, siempre que proceda, todos aquellos aspectos relacionados con las referidas materias en los ámbitos que sean relevantes.

Se impulsará, de manera específica, todas aquellas actividades formativas que puedan aportar formación específica en materia de atención a los mayores, menores y discapacitados, así como las que sean necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad y salud. Estas actividades formativas tendrán el contenido teórico y práctico suficiente, adecuado al tipo de tareas a desempeñar, y serán repetidas periódicamente a fin de lograr la mejora de la calidad en el servicio a los usuarios, y la adaptación a los nuevos procedimientos o nuevas tecnologías, al desempeño de nuevas funciones, etc.

Todas las actividades formativas directamente ligadas al desempeño en condiciones de seguridad de los puestos de trabajo se desarrollarán preferentemente durante la jornada de trabajo, o devengaran, en su caso, la compensación a que se refiere el artículo 12.5 del presente Convenio Colectivo.

3. Los criterios generales para la elaboración del Plan de Formación serán objeto de negociación en los términos de los artículos 37.1, letra f) y 38.8 del Estatuto Básico del Empleado Público. La referida negociación deberá producirse siempre que se introduzca alguna modificación sobre los siguientes criterios generales:

- a) Objetivos generales de formación, que atenderán prioritariamente a:
- Seguridad y Salud.
  - Funciones específicas del puesto que se desempeñe, rotando según las necesidades.
  - Carrera administrativa y profesional.

b) Ámbito de aplicación: las acciones formativas estarán dirigidas a todas las Áreas del IASS, pudiendo ser genéricas o específicas destinadas a colectivos profesionales concretos, con el fin de prestar un servicio de calidad al usuario.

4. Las necesidades formativas se extraerán del análisis de la información facilitada por los responsables de los Servicios, el Comité Único, los trabajadores y el resultado de estudios organizacionales realizados por el IASS, así como de la evaluación de los planes de formación de años anteriores.

5. El Plan de Formación contemplará las acciones necesarias para facilitar la promoción profesional y movilidad de los empleados, mediante la planificación, diseño de cursos y reserva de plazas, entre otros.

#### **Artículo 9. Participación del Comité Único en la elaboración y ejecución del Plan de Formación.**

1. El Comité Único y las Secciones Sindicales participarán en la elaboración y ejecución del Plan, aportando información sobre necesidades formativas y sugerencias que supongan mejoras en la gestión del mismo.

2. El Plan de Formación será aprobado anualmente por el órgano competente en la materia, previa negociación con el Comité Único, que podrán alegar lo que estimen procedente en orden al cumplimiento de los criterios generales pactados en el presente Capítulo, o en su caso a los contenidos y materias de cada Plan anual.

Asimismo, con periodicidad semestral se les informará sobre el grado de ejecución del Plan y sobre la formación externa.

#### **Artículo 10. Divulgación del Plan de Formación y de las acciones formativas.**

1. El Servicio responsable en materia de formación velará por la divulgación del Plan y de las convocatorias de las distintas acciones formativas para conocimiento de todo el personal, mediante los medios adecuados y disponibles en el IASS. La información se divulgará en todos los centros de trabajo y a través de los tablones de anuncios del IASS y de los medios informáticos corporativos disponibles; para el caso de aquellos colectivos que no tengan acceso informático o telemático, se realizará a través de cualquier otro medio disponible en los centros de trabajo. Se dará traslado de toda la información, al Comité Único del IASS y Secciones Sindicales con anterioridad a su publicación.

2. Los representantes sindicales participarán y colaborarán en la divulgación del contenido del Plan y de sus acciones formativas. Durante el desarrollo del proceso formativo, el Servicio responsable en materia de formación remitirá a dichos representantes la información necesaria para el desarrollo de esta labor de colaboración informativa.

#### **Artículo 11. Criterios de selección de participantes.**

1. Los criterios adoptados para la selección de los destinatarios de las acciones formativas serán los siguientes, y en el orden de prelación que se indica:

- El desempeño de funciones directamente relacionadas con el contenido de las acciones formativas.
- El vínculo con el IASS, teniendo preferencia el personal con una relación jurídica de naturaleza permanente.
- Aquellos específicos que, en su caso, se determinen para cada acción formativa, en el Plan de Formación y/o en las correspondientes convocatorias.
- Los objetivos previstos de la carrera profesional.

2. Asimismo, se considerará a aquellos trabajadores con vínculo estable incluidos en listas de reserva para desempeños provisionales de otras funciones distintas a las del grupo profesional, clase y tipo de puesto, cuando el desempeño de las mismas esté directamente relacionado con el contenido de las acciones formativas.

#### **Artículo 12. Asistencia y tiempo de formación.**

1. En el Plan de Formación se recogerá el porcentaje mínimo de asistencia a las acciones formativas, así como su metodología de evaluación, y ello al objeto de la expedición, en su caso, del correspondiente documento acreditativo de asistencia y/o aprovechamiento. Asimismo, se establecerán las condiciones y procedimiento a seguir para el control de asistencia, y las consecuencias de su inasistencia sin previo aviso por parte del personal admitido y previamente convocado.

2. Por el Servicio responsable en materia de formación se publicarán, con carácter previo al inicio de las acciones formativas, las relaciones de solicitantes admitidos y, en su caso, la lista de reserva y la lista de inadmitidos con la motivación correspondiente.

3. En los supuestos en que las actividades formativas no se celebren en el centro de trabajo, los Jefes de Servicio, o superiores jerárquicos en quienes deleguen, facilitarán la salida anticipada, si fuera necesario, del tiempo imprescindible que se requiera dispensar durante la jornada de trabajo, siempre supeditado a las necesidades del servicio público encomendado, al objeto de garantizar la puntualidad de la asistencia a todo el personal seleccionado para los cursos de formación, de conformidad con el Plan de Formación.
4. En caso de desplazamiento desde el centro de trabajo hasta el lugar de impartición del curso, (tanto si la acción formativa se desarrolla dentro o fuera de la jornada laboral), cuando sea obligatoria la asistencia a la acción formativa para el ejercicio de las funciones asignadas al puesto de trabajo, procederá el abono del kilometraje que corresponda, siempre que sea necesario utilizar vehículo particular, o bien podrá determinarse el abono del gasto realizado en el medio de transporte público que se señale, todo ello, siempre que no se autorice la utilización de vehículo del Servicio.
5. Los trabajadores que sean citados expresamente por el IASS para asistir a cursos de formación que sean imprescindibles para el desempeño de sus funciones, o que estén directamente relacionados con las condiciones de seguridad y salud en su puesto de trabajo, aspectos que se indicarán expresamente en el Plan de Formación y/o en cada convocatoria, y que no puedan ser impartidos dentro de la jornada laboral de los destinatarios y/o cuya impartición coincida con días de descanso, disfrutarán, como compensación, de un número de horas de descanso coincidentes con el número de horas que han asistido al mismo, así como el tiempo de traslado.
6. Se computará como jornada efectiva de trabajo la formación obligatoria que se establezca por el IASS dentro o fuera de la jornada laboral. En el caso de la formación obligatoria realizada dentro de la jornada de trabajo, se computarán asimismo los desplazamientos necesarios para acudir a la actividad formativa, todo ello en los términos en los que se viene aplicando y que se recogerán en el Plan de Formación, previa negociación con el Comité Único.

#### **Artículo 13. Formación externa.**

1. Se considera formación externa aquellas acciones formativas a las que asistan los empleados del IASS (cursos, jornadas, congresos, simposios, etc.), organizadas por instituciones externas al Organismo, complementaria a la formación prevista en el Plan de Formación anual del Instituto y que responda a:

a) Necesidades formativas sobrevenidas vinculadas con las funciones del puesto de trabajo, tales como modificaciones normativas de inmediato cumplimiento y que no puedan ser incorporadas al Plan de Formación del IASS, o económicamente no compense su incorporación.

b) Formación muy específica, cuyos destinatarios sean un número muy reducido de empleados, organizadas e impartidas por entidades y profesionales de reconocido prestigio en la materia, en su lugar de origen.

2. Los criterios generales que regirán dicha formación externa se especificarán en el Plan anual de Formación de los empleados del IASS, previa negociación con el Comité Único.

### **CAPÍTULO III: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.**

#### **Artículo 14. Política de prevención de riesgos y sistema de gestión.**

1. A efectos de alcanzar y mantener el más alto nivel de protección de la seguridad y la salud de sus empleados públicos, mediante la prevención y minimización de todos los riesgos, el IASS en materia preventiva está obligado a:

- a) El cumplimiento de todos los requisitos reglamentarios.
- b) La mejora continua de la actuación en prevención de riesgos laborales.
- c) El diseño, el desarrollo, la implantación y el mantenimiento eficaz de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la comunicación y difusión del mismo a todos los niveles de la Organización.
- d) El impulso sistemático del Sistema Gestión de la Prevención a través de la participación activa de todos los empleados públicos de todos los niveles jerárquicos del Organismo.

e) Revisar y auditar el Sistema de Gestión de Prevención.

Por tanto, en todas las actividades desarrolladas en el IASS y, especialmente, en los aspectos relativos a los derechos y deberes tanto del Organismo como de los trabajadores, son de aplicación y de obligado cumplimiento por ambas partes tanto las leyes y disposiciones complementarias en materia de prevención de riesgos laborales vigentes como los distintos acuerdos y directrices emanados del propio Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Instituto, el cual se configura como el marco de referencia fundamental para todas las actuaciones que, en materia preventiva, se desarrollen en este Organismo.

2. De acuerdo con los procedimientos operativos de dicho Sistema, el IASS deberá:

a) Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos del IASS, el cual se mantendrá actualizado.

b) Disponer de la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo y todos los puestos de trabajo de El IASS, la cual se revisará periódicamente en función de los distintos controles activos y reactivos que se realicen (inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, auditorías, etc.).

c) Acometer, atendiendo a una planificación basada en un sistema de prioridades, todas aquellas acciones preventivas que deriven de la evaluación de riesgos y sean necesarias para la eliminación, disminución y control de dichos riesgos.

d) Elaborar los Planes y Memorias Anuales de Prevención.

e) Garantizar una adecuada formación e información de todos los empleados en función de los riesgos a los que estén expuestos, a fin de que estén en condiciones de adoptar las medidas más apropiadas para velar por su propia seguridad y la de sus compañeros.

f) Facilitar, cuando así proceda, la adaptación de puestos de trabajo para aquellas personas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos.

g) Facilitar, cuando lo indicado en el punto anterior no sea posible y así proceda, la movilidad de estas personas de existir otros puestos de trabajo compatibles con sus propias características personales o estado biológico conocido.

h) Garantizar la información, consulta y participación de todos los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales a través de sus representantes unitarios y sindicales y de la representación especializada que la Ley dispone al efecto en esta materia: los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

i) Garantizar una adecuada vigilancia de la salud de todos sus empleados públicos, atendiendo tanto a los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo como las posibles particularidades individuales de los ocupantes de dichos puesto (trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas o en estado de lactancia y menores de edad).

j) Formar e informar a todos sus empleados para que estén en condiciones de responder de forma adecuada en situaciones de riesgo grave e inminente.

**k)** Garantizar una adecuada y eficaz respuesta ante situaciones de emergencia, mediante la dotación de medios técnicos de protección en los distintos centros de trabajo y mediante la formación y entrenamiento periódico de los empleados, así como realizando simulacros en los centros de trabajo principales según lo establecido en la Programación Anual de Actividades de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

**l)** Dotar a los empleados de todos los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos a los que puedan estar expuestos y no hayan podido ser controlados mediante otras medidas de protección colectiva, garantizando la periódica reposición de los mismos cuando sufran deterioro o pérdida de la capacidad protectora.

**m)** Asegurar que los equipos de trabajo puestos en manos de los empleados cumplen las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.

**n)** Establecer los mecanismos necesarios para garantizar una correcta coordinación de actividades desde el punto de vista preventivo con respecto a las contrataciones externas que puedan formalizarse.

**3.** Del mismo modo, es obligación de cada empleado público velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de El IASS.

En particular, los empleados públicos, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de los responsables de El IASS, deberán en todo caso:

**a)** Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

**b)** Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el IASS, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

**c)** No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

**d)** Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los empleados públicos designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, a la Unidad Orgánica de Prevención de Riesgos Laborales, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los empleados públicos.

**e)** Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los empleados públicos en el trabajo.

**f)** Cooperar con El IASS para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los empleados públicos.

El incumplimiento por parte de los empleados públicos de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refieren los apartados anteriores dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria conforme a la normativa correspondiente.

#### **Artículo 15. Consulta y participación de los trabajadores.**

**1.** La participación de los trabajadores en materia preventiva se lleva a cabo a través de los órganos de representación unitaria, así como de la representación especializada en materia de prevención.

2. De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), los órganos de representación y participación específicos en materia de seguridad y salud son los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

3. Desde el órgano competente en materia de personal se informará periódicamente al Comité Único y Secciones Sindicales, de las propuestas del Comité de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 16. Delegados de Prevención.**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por el Comité de Empresa Único, pudiendo ser elegidos empleados del Organismo que no ostenten la condición de representantes de los trabajadores.

2. El número de los Delegados de Prevención que podrán ser designados se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la LPRL, y contarán para el ejercicio de sus competencias y facultades con las garantías inherentes a su condición representativa, conforme a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la LPRL, que les impone, asimismo, el deber de sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el IASS.

3. Los Delegados de Prevención contarán con documentación acreditativa de su condición al objeto de facilitar el ejercicio de sus competencias, y se procurará facilitarles el uso de vehículo corporativo, de acuerdo con los medios disponibles y siempre garantizando la debida prestación del servicio público, a los efectos de realizar los desplazamientos cuando acompañen a los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales de El IASS en los supuestos de visitas de inspección y de evaluaciones de riesgos. El tiempo destinado por los delegados de prevención a estas visitas se considerará prestación efectiva de servicios. Asimismo, cuando no sea posible facilitar el uso de vehículo corporativo y para estas actividades, se autorizará bien el abono del kilometraje del vehículo propio utilizado, o bien el del transporte público que se estime procedente.

#### **Artículo 17. Comité de Seguridad y Salud.**

1. Los Comités de Seguridad y Salud, son los órganos unitarios según su ámbito, para todos los empleados públicos del IASS, paritarios y colegiados de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Organismo en materia de prevención de riesgos; y está formado, de una parte, por los Delegados de Prevención, y de la otra y en igual número, por los representantes de El IASS.

2. Para facilitar las funciones preventivas en cada ámbito, se organizan tres comités de seguridad y salud:

- a. Comité de Seguridad y Salud de Centros Asistenciales, correspondientes al personal de los Centros de Menores y Violencia de Género.
- b. Comité de Seguridad y Salud de los Servicios Centrales, Áreas Técnicas y Administrativas, correspondientes al personal de los Servicios Centrales y de las Unidades Técnicas y Administrativas de todos los Servicios y Unidades Orgánicas del Instituto.
- c. Comité de Seguridad y Salud de los Centros Hospitalarios, correspondientes al personal de los Hospitales de la Unidad de Atención a la dependencia.

Asimismo se constituirá un órgano de coordinación de los tres anteriores, un Comité de Seguridad y Salud Intercentros, compuesto por 10 miembros por cada parte elegidos entre los miembros de los comités y que se regulará conforme al actual Reglamento aprobado por dicho órgano y sus sucesivas modificaciones.

3. Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán trimestralmente, o cuando lo solicite alguna de las representaciones del mismo, elaborándose para cada Comité un Reglamento de funcionamiento.

4. Siempre que se solicite por alguna de las partes y sean expresamente convocados por la Presidencia del Comité y así figure previamente en el orden del día de la sesión, en las reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, empleados del IASS que no estén incluidos en la composición indicada en el párrafo anterior y que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan.

5. El Comité de Seguridad y Salud de cada ámbito es, por tanto, un órgano deliberante cuya función principal es la de conocer y recibir información con incidencia en materia preventiva, facilitando el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado, siendo sus competencias y facultades las contempladas en el artículo 39 de la LPRL.

6. Se regirá, en su caso, por su propio reglamento de funcionamiento interno y podrá dar publicidad de las actas o acuerdos de sus sesiones a través de la intranet corporativa, o de los tablones de anuncios de los trabajadores, salvaguardando siempre aquella información, datos o contenidos que por ser confidenciales y/o de carácter privado estén protegidos por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal o correspondiente normativa.

El tiempo invertido en asesoramiento al Comité, realizado por cualquier empleado del IASS convocado al tal efecto por la Presidencia del mismo, a propuesta del Comité Único, computará como jornada laboral efectiva.

#### **Artículo 18. Vigilancia de la salud.**

1. El IASS garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia no tendrá carácter voluntario en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el IASS o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En la RPT, previa negociación de la misma con el Comité Único y/o los planes de evaluación de riesgos, se indicarán los puestos de trabajo cuyos ocupantes deban someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico, indicando la periodicidad del mismo.

Se realizarán aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen las menores molestias posibles al trabajador.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al IASS o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. El Organismo y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados exclusivamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o

con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. Eliminación y/o reducción, en el plazo máximo de 12 meses de la firma del presente convenio, de todas las causas de riesgo superior a 200. Se resolverán en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente convenio, todos los riesgos identificados como de resolución inmediata.

4. Para prevenir la deshidratación, en las áreas donde se encuentren trabajadores que realicen cargas físicas, o que presten atención directa a los usuarios, se dispondrá de dispensadores de agua embotellada, o en su caso de distribución de agua embotellada potable durante todos los turnos de la jornada laboral.

#### **Artículo 19. Protección de la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el IASS adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o en régimen de turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos de la Entidad concertada con los informes de la Unidad de Prevención del IASS y del médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Organismo deberá determinar, con conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

3. En el supuesto que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o funciones compatibles, la trabajadora podrá ser destinada a otro puesto o funciones no correspondientes a su grupo profesional o tipo de puesto equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, contemplada en los artículos 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 54.1 del presente Convenio Colectivo, durante el período necesario para su seguridad o protección de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

5. Lo dispuesto en los puntos 1, 2 y 3 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifiquen los servicios médicos de la Entidad concertada, con los informes de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del IASS y del médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

6. Los trabajadores incluidos en los supuestos 4 y 5 anteriores, seguirán percibiendo durante todo el periodo en el que se encuentre en dicha situación las retribuciones básicas y aquellas complementarias conforme a lo regulado en el artículo 82.

7. De los cambios de puestos de trabajo o funciones que procedan en virtud de lo dispuesto en este artículo, se informará al Comité de Empresa.

#### **Artículo 20. Equipos de protección individual.**

1. El IASS está obligado a la entrega de los equipos de protección individual requeridos para cada actividad, de acuerdo con la evaluación de riesgos.

2. Se fomentará la consulta y participación de los trabajadores en la elección de los equipos de protección y se considerará su valoración y grado de satisfacción sobre los mismos, así como cuantas medidas se propongan en orden a mejorar sus niveles de protección. Los Delegados de Prevención trasladarán las observaciones, mejoras y medidas propuestas para su consideración en la elaboración de las especificaciones técnicas que se establezcan para la adquisición de dichos equipos.

3. Asimismo, y con el asesoramiento de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del Organismo, el personal técnico con responsabilidades sobre personal informará a los trabajadores sobre los riesgos contra los que se pretende actuar con el uso de los equipos; actividades, tareas y circunstancias en las que deben utilizarlos; y sobre todo lo relacionado con su utilización y mantenimiento.

4. Los trabajadores que reciban equipos de protección individual estarán obligados a utilizarlos, conservarlos y almacenarlos correctamente e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de eficacia protectora. En ese sentido, los equipos de protección individual usados serán sustituidos por otros equipos cuando ya no ofrezcan las debidas garantías de seguridad.

5. A la terminación de la relación laboral con el IASS, los trabajadores están obligados a devolver los equipos de protección individual que les hayan sido entregados procediendo, en caso de no devolución, previa comunicación al trabajador y la concesión de un plazo para realizar alegaciones, a la correspondiente deducción en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda, según informe de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del IASS.

#### **Artículo 21. Mejora de las condiciones psicosociales en el ámbito laboral.**

Entendiendo que unas apropiadas condiciones psicosociales favorecen un mayor nivel de satisfacción laboral entre los empleados públicos y garantiza la existencia de un adecuado clima laboral en el IASS, lo que además redundará positivamente en los objetivos de eficacia y eficiencia que debe presidir la prestación del servicio público, se desarrollará e implementará, previa negociación con el Comité Único, un conjunto de medidas y actuaciones estructurales destinadas a la mejora continua en aspectos psicosociales en el ámbito laboral. Para ello se definirán, articularán y aplicarán, entre otras actuaciones, las siguientes:

1. Evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, lo que incluirá evaluaciones generales de estos aspectos y, en su caso, análisis específicos sobre factores concretos. Las evaluaciones de riesgos psicosociales se realizarán con carácter general cada cuatro años, sin perjuicio de que por razones organizativas o estratégicas se estime conveniente modificar puntualmente dicha periodicidad, decisión que debe ser acordada, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud del IASS de cada ámbito, por el órgano competente en materia de Personal. A

petición expresa del Comité de Seguridad y Salud, se realizará la evaluación de riesgos psicosociales en una determinada área, planta, hogar o unidad.

**2.** Como consecuencia de los resultados de las evaluaciones y estudios, que serán comunicados a los responsables de Áreas / Servicios, a los empleados públicos y al Comité Único, se planificarán y llevarán a cabo las actuaciones correspondientes, tendentes a garantizar las óptimas condiciones del desempeño de los puestos de trabajo.

**3.** Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Con el objetivo de desarrollar una política en materia de prevención y protección de la integridad y dignidad de los empleados públicos en el ámbito laboral, que garantiza el derecho a ser tratado con respeto, a la debida consideración de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad física, y dada la singularidad del origen de los riesgos incluidos en este apartado, las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, promoviendo la aplicación de los planes ya existentes de protección para sus empleados, y en caso necesario, estableciendo nuevos instrumentos para prevenir las conductas y/o prácticas de acoso moral o psicológico, acoso sexual y agresión física, de los que se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud.

En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones específicas:

**a)** Implementación de acciones de formación, educación, capacitación, asesoramiento y ayuda a los distintos colectivos de empleados y en especial a los titulares de los puestos de trabajo con responsabilidades sobre los equipos de personas.

**b)** Actualización de los procedimientos correctores y mediadores existentes, adaptándolos, en su caso, a las exigencias legales y normativas, y adecuándolos a la realidad del IASS.

**c)** Desarrollo de nuevos procedimientos destinados a la prevención de la violencia generada por terceros y que pueda repercutir en los empleados de El IASS.

**d)** Promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de protocolos y/o procedimientos específicos para su prevención y sensibilización. .

## **CAPÍTULO IV: DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES**

### **Artículo 22. Derechos de los trabajadores**

El IASS a través del presente Convenio Colectivo, y de los procedimientos que resulten necesarios, desarrollará los mecanismos adecuados para que los empleados públicos del Organismo puedan ejercer con garantías los derechos de carácter individual, así como los que se ejercen de forma colectiva, previstos en los artículos 14 y 15 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 23. Deberes de los trabajadores. Código de conducta.**

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos 53 y 54 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los principios y reglas referidos en el presente artículo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

**Artículo 24. Régimen y Responsabilidad Disciplinaria.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el IASS, a través del órgano competente, como consecuencia de incumplimientos o infracciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Capítulo.

2. La graduación de las faltas del artículo 26 de este Convenio, podrá ponderarse en su calificación a favor del trabajador, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso. El IASS procederá a la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la entidad del resultado lesivo y apreciar la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, todo ello sin perjuicio de su revisión en vía judicial.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber.

4. El personal queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del citado Estatuto. En lo no previsto en las normas anteriores, el régimen disciplinario se regirá por la legislación laboral.

5. Los trabajadores/as que indujeran a otro/s a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en responsabilidad disciplinaria según su grado de participación.

6. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores/as que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

7. Quedan excluidas del presente procedimiento disciplinario las manifestaciones y conductas de los representantes de los trabajadores (miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención) cuando desempeñen funciones representativas y/o sindicales durante el disfrute del crédito sindical, que deberán ser valoradas en el ámbito de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Sin perjuicio de que pueda exigirse responsabilidad ante los órganos jurisdiccionales ordinarios para conductas que no puedan ser amparadas en la misma.

**Artículo 25. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

1. El IASS corregirá disciplinariamente las infracciones cometidas por los empleados en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad se pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal y deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial; quedando vinculada esta Administración por los hechos declarados probados por la misma. No obstante lo anterior, si existieran otros hechos, concurrentes o conexos relacionados con el supuesto delito, que constituyan por si mismas un hecho susceptible de responsabilidad

disciplinaria en el ámbito laboral, podrá continuarse la instrucción sobre éstas últimas actuaciones de forma independiente a la falta constitutiva del ilícito penal.

#### **Artículo 26. Faltas disciplinarias.**

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves. Se consideran faltas disciplinarias, además de las que se establezcan por las Leyes de Función Pública que desarrollan el Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes:

**1. Serán consideradas faltas leves las siguientes:**

- 1.1.) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 1.2.) No entregar los partes médicos de baja o alta por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de tres días, o plazo legal que se establezca, a partir de la fecha de los mismos.
- 1.3.) La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 1.4.) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- 1.5.) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- 1.6.) El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, equipos de protección individual y documentos, por causa imputable al trabajador.  
Lo anterior implicará la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho el trabajador, y ello por el coste que proceda según informe del correspondiente Servicio, todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en este Capítulo.
- 1.7.) La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme establecidos al efecto.
- 1.8.) La incorrección con el público, usuarios, compañeros de trabajo y miembros del IASS, durante el desempeño laboral.
- 1.9.) La negativa a trasladar a los subordinados previa petición de éstos, una orden por escrito cuando de la misma se pueda derivar responsabilidad para sí o para otros.

**2. Serán consideradas faltas graves las siguientes:**

- 2.1.) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros, a los miembros del IASS en el ámbito laboral.
- 2.2.) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 2.3.) La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones y la falta de respeto debida hacia los usuarios.
- 2.4.) El incumplimiento de las normas y medidas de prevención y seguridad y salud establecidas, cuando del mismo pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de terceros.
- 2.5.) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- 2.6.) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez. En tal sentido cuando los citados retrasos no excedan más de 30 minutos en cómputo mensual, se calificará como leve.
- 2.7.) El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo.

- 2.8.) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo; y en concreto simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
  - 2.9.) La simulación de enfermedad o accidente.
  - 2.10.) La negligencia imputable al trabajador que pueda causar pérdida o graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.
  - 2.11.) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general a El IASS o se utilicen en provecho propio o de terceros.
  - 2.12.) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.
  - 2.13.) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
  - 2.14.) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres del IASS.
  - 2.15.) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
  - 2.16.) La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de otras sustancias estupefacientes de forma ocasional en horario de trabajo.
  - 2.17.) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
  - 2.18.) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
  - 2.19.) La negativa injustificada a la realización de pruebas físicas, o de otra naturaleza, necesarias para el desempeño de sus funciones y los reconocimientos médicos obligatorios.
  - 2.20.) La alteración deliberada de los resultados en las pruebas establecidas como necesarias para el desempeño de sus funciones.
3. Serán consideradas **faltas muy graves**, además de las contenidas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes:
- 3..)1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causen perjuicio grave.
  - 3..)2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  - 3..)3 El falseamiento malicioso y voluntario de datos o información del IASS.
  - 3..)4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días al mes.
  - 3..)5 Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más al mes, o durante veinte días al trimestre.
  - 3..)6 La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.
  - 3..)7 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
  - 3..)8 Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua,

- opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- 3..)9 La agresión física, los malos tratos de palabra u obra, las ofensas y conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas, acosantes o denigrantes y cualquier otra conducta susceptible de ser considerada como violencia en el trabajo, a cualquier empleado, a los miembros del IASS, a sus representantes, así como a los usuarios y ciudadanos, cuando sucedan en el ámbito laboral.
  - 3..)10 El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como al IASS o a cualquier persona, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.
  - 3..)11 La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
  - 3..)12 La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de otras sustancias estupefacientes de forma habitual en el trabajo.
  - 3..)13 El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo. Asimismo no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
  - 3..)14 La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
  - 3..)15 Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.
  - 3..)16 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - 3..)17 El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia del IASS, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la que se preste con medios del Organismo de uno de estos servicios para sí o para terceros.
  - 3..)18 El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Canaria, en el ejercicio de la función pública.
  - 3..)19 La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
  - 3..)20 La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
  - 3..)21 La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
  - 3..)22 El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
  - 3..)23 La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
  - 3..)24 La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
  - 3..)25 La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

- 3..)26 El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- 3..)27 La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma Canaria.
- 3..)28 La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- 3..)29 El acoso laboral.
- 3..)30 También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma Canaria.

#### **Artículo 27. Sanciones.**

1. Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:
  - a) Apercibimiento.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de un día hasta seis años.
  - c) Despido disciplinario, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en esta Administración con funciones similares a las que desempeñaba.
  - d) Demérito que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
  - e) Suspensión del llamamiento por orden de lista de reserva hasta un máximo de dos años, cuando la sanción sea por falta grave o muy grave relacionado con una inadecuada atención a los usuarios,
  - f) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
  - g) Cualquier otra que se establezca por ley.

Por faltas leves en función del carácter preventivo del presente apartado, se procurará aplicar el mínimo rigor sancionando con apercibimiento y en todo caso suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de diez días.

2. Procederá la readmisión del trabajador cuando el despido disciplinario sea declarado judicialmente nulo o improcedente en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público o normativa que lo desarrolle. Asimismo, en este caso el trabajador podrá ser titular de nuevo contrato.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### **Artículo 28. Procedimiento disciplinario.**

El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, correspondiendo al órgano competente en materia de personal la designación del instructor; no pudiendo ser designado como tal quién posea la condición de representante

unitario o sindical de los empleados públicos, ni aquellos que ostenten un cargo electo en el seno de las Organizaciones Sindicales.

Transitoriamente y mientras no se desarrolle reglamentariamente el procedimiento disciplinario previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal laboral, se atenderá al siguiente procedimiento:

- a) Las sanciones por faltas leves no requerirán la incoación de expediente disciplinario, procediendo, con carácter previo, trámite de alegaciones en garantía del trabajador afectado.
- b) Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente disciplinario con designación de Instructor por el órgano competente en materia de personal, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al trabajador. El trabajador tendrá derecho a copia de los documentos que obren en el expediente disciplinario con carácter previo a la contestación al pliego de cargos, o a la propuesta de sanción si existiera la misma. Asimismo el afectado tendrá obligatoriamente derecho a audiencia en el mismo y podrá acudir acompañado de letrado o representante de los trabajadores, quien se limitará a asistir no pudiendo intervenir en la declaración efectuada por el citado trabajador, todo ello sin perjuicio de sus facultades de asesoramiento previo o posterior a dicho trámite de audiencia.
- c) De las imputaciones que consten en el expediente y de las sanciones que correspondan, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo, se dará traslado, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al representante sindical, siempre que su afiliación haya sido expresamente puesta en conocimiento durante la tramitación del expediente o con anterioridad. En todo caso se dará traslado antes de la resolución del expediente al Comité de Empresa. Los citados representantes actuarán con el debido sigilo respecto del contenido del expediente puesto de manifiesto.
- d) Se podrán adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado.
- e) La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.
- f) El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
- g) Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional se descontará para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

- h)** Cuando se incoe un expediente disciplinario por actuaciones en el desempeño profesional de su puesto de trabajo vinculadas a éste, a un empleado que ostente la condición de delegado sindical, miembro del Comité de Empresa, Delegado Sindical o cargo electivo a nivel insular, provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales con presencia en el ámbito del IASS deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente sección sindical, Comité de Empresa o central sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento. Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado. También deberá efectuarse si el inculpado es candidato durante el período electoral. Con relación a la valoración de las conductas de los representantes de los trabajadores durante el ejercicio de funciones representativas y actividad sindical, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas que regulen la actividad sindical
- i)** En todo caso, el plazo de caducidad de los procedimientos disciplinarios será de seis meses, salvo cuando la paralización sea imputable al trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de incoación de un nuevo procedimiento disciplinario en los supuestos en que no hubiese prescrito la falta.

#### **Artículo 29. Prescripción de faltas y sanciones.**

**1.** Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses.

A tal efecto, los Jefes de Servicio o Responsables de Unidad deberán remitir de forma inmediata al Servicio competente por razón de la materia las incidencias de régimen disciplinario del personal a su cargo.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas, interrumpiéndose el cómputo del plazo de prescripción desde el momento de la incoación del expediente disciplinario y en tanto se sustancia el mismo, impulsándose su tramitación desde la Administración.

**2.** Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción para el cumplimiento de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

#### **Artículo 30. Inscripción y cancelación de faltas y sanciones.**

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se incluirán en el expediente personal del trabajador.

En tanto se regule en el desarrollo reglamentario de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las cancelaciones se producirán de la siguiente forma:

- a)** Las faltas leves, a los seis meses del cumplimiento de la sanción.
- b)** Las faltas graves, a los dos años del cumplimiento de la sanción.
- c)** Las faltas muy graves, a los seis años del cumplimiento de la sanción.

También se producirá la cancelación de las faltas, en los casos de prescripción del cumplimiento de la sanción, cuando trascurren los plazos anteriormente previstos desde que finalice el plazo para el cumplimiento.

**Artículo 31. Protección del Trabajador.**

1. En todos los Hospitales y Centros del IASS donde se atiendan a usuarios existirá un Libro de Incidencias, con hojas continuas y foliadas, donde los trabajadores podrán hacer constar sin más requisito que su identificación completa y firma, los incidentes que hayan ocurrido durante su turno de prestación de servicios. Dicho libro deberá ser custodiado por los responsables de los servicios y estará a disposición de los trabajadores cualquiera que sea su turno de trabajo.

2. El trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través del Comité de Empresa, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. A tal efecto, se establecen en el Capítulo dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales del presente Convenio Colectivo el desarrollo de actuaciones específicas de prevención y actuación frente a este tipo de situaciones.

3. El IASS, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna investigación y se instruirá, el correspondiente expediente que proceda.

4. Si con ocasión del servicio profesional como personal del IASS, se derivasen imputaciones de responsabilidad a los mismos, el IASS prestará asistencia letrada al personal afectado que expresamente lo solicite en todas las instancias que fuese necesario, salvo en los supuestos de culpa o negligencia graves manifiestas o existencia de conflicto de intereses entre trabajadores o entre el trabajador afectado y el Organismo para el que se solicita la asistencia letrada, sin perjuicio de que el IASS reintegre al trabajador los gastos procesales dentro de las tarifas fijadas por los Colegios profesionales (referidas exclusivamente a honorarios de la defensa y de la representación técnica cuando sean preceptivas) en el supuesto de que en virtud de resolución judicial firme sus pretensiones hubiesen sido estimadas, o en su caso hubieran sido desestimadas las de la parte contraria.

5. En todo caso los trabajadores que sean citados para declarar, firmar algún acta o manifestarse sobre incidentes con usuarios ocurridos durante su turno de trabajo, y que pudieran conllevar algún tipo de responsabilidad, tendrán derecho a que se les comunique por escrito la citación y el motivo de la misma al menos con 24 horas de antelación, negarse a contestar las preguntas que puedan serle perjudiciales, así como asistir acompañados con un representante de los trabajadores, que no podrá interrumpir el interrogatorio, aunque podrá realizar manifestaciones al finalizar el mismo al efecto de hacerlas constar en el acta.

**Artículo 32. Régimen disciplinario y plan de atención a las drogodependencias.**

1. Ante falta/s derivada/s de acciones u omisiones relacionadas con problemas de drogodependencia, y en atención a la trascendencia de la/s misma/s, el IASS podrá no incoar, en su caso, el correspondiente expediente disciplinario, cuando el trabajador voluntariamente se acoja al programa de Atención a la Drogodependencia, aprobado por el Organismo y el Comité Único. En dicho supuesto se interrumpirán los plazos de prescripción de la falta o faltas cometidas

2. En el supuesto de que se haya procedido a la incoación del expediente disciplinario, y durante el trámite de audiencia o con anterioridad al mismo el trabajador inculpado solicitara acogerse al Programa de Atención a la Drogodependencia, podrá valorarse que quede en suspenso la tramitación del referido expediente, en tanto inicie efectivamente el tratamiento que en aplicación del mismo se la haya aconsejado. Quedando en suspenso, asimismo, el plazo de caducidad del referido expediente, e interrumpido el plazo de prescripción establecido a efectos de la imposición de sanciones durante el plazo máximo de dos años.

3. En los casos anteriores, de abandonarse el tratamiento anteriormente referido, comenzará nuevamente a computar el plazo de prescripción interrumpido y el plazo de caducidad suspendido. Asimismo cuando el trabajador haya finalizado el programa de deshabitación de forma satisfactoria la falta, por una única vez, será condonada.

4. Este beneficio no podrá ser objeto de aplicación ante nueva/s falta/s cuando impliquen la aplicación de las mismas o similares medidas en ejecución del Programa.

### **CAPÍTULO V: REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y DERECHOS SINDICALES.**

#### **Artículo 33. Capacidad y competencias del Comité de Empresa y sigilo profesional de los representantes de los empleados públicos.**

1. Se reconoce al Comité de Empresa, como órgano representativo unitario y colegiado del conjunto de trabajadores del IASS, capacidad para ejercer acciones administrativas y/o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, entre otras demandas o de Conflicto Colectivo por decisión mayoritaria de sus miembros. Se reconoce la misma legitimación a los Sindicatos y a las Secciones Sindicales con implantación efectiva en el IASS. Ambos órganos podrán ejercer acciones individuales en representación de sus representados y afiliados ante órganos administrativos y/o judiciales. Asimismo los órganos de representación legal y sindical podrán ejercer, previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones legales, su derecho a manifestación, concentración y/o huelga legal. Los servicios mínimos acordados para el caso de una huelga legal no podrán ser superiores a los ratios mínimos del personal establecidos conforme al presente convenio colectivo.

2 - El Comité de Empresa Único tendrá como órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral las competencias que les sean atribuidas por la normativa vigente en cada momento y entre otras las siguientes:

2.1.- Recibir información sobre la situación del personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, con la misma periodicidad de los Plenos o a solicitud expresa. Así como recibir traslado de las resoluciones relativas a la Organización del trabajo, Jornada y Horario, Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, asignación de Complementos Retributivos, Especial Dedicación, Supervisión y Coordinación, encomienda de trabajo de Superior Clase, Cambio de Turno por Razón de Estudios y Motivos de salud, Excedencias, Jubilaciones, y otras análogas y similares que afecten a la situación laboral de los trabajadores.

2.2.- Recibir información sobre la celebración de nuevos contratos de trabajo, con indicación de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, sobre la realización de horas complementarias y extraordinarias realizadas por todos los trabajadores, así como recibir información concreta y puntual sobre el número, identidad, clase profesional y funciones de todo el personal que trabaja en el ámbito del Organismo Autónomo, con contrato directo de tipo laboral y/o de consultoría, asistencia y servicio, o mediante subcontrata o empresas externas, convenios con otras administraciones públicas o privadas, realizan prácticas de empresa o actividades formativas, y en general sobre todos aquellos profesionales que aún no perteneciendo a la plantilla del IASS desempeñan algún tipo de prestación o servicio en el ámbito del Organismo.

2.3.- Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

2.4.- Ser informado de todas las sanciones impuestas, debiendo ser con carácter previo, en los supuestos de faltas graves y muy graves, sin perjuicio de la comunicación que, en su caso,

proceda a los Delegados Sindicales, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**2.5.-** Conocer periódicamente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

**2.6.-** Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

**2.7.-** Tener a disposición la información sobre la cotización a la Seguridad Social y sobre los Presupuestos del Organismo.

**2.8.-** Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el IASS y los organismos y tribunales competentes.

**2.9.-** Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el IASS, con las particularidades previstas al respecto por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**2.10.-** Colaborar con el Organismo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

**2.11.-** Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

**2.12.-** Negociar con la representación del Organismo, con carácter previo y preceptivo a su aprobación por el Consejo Rector del IASS, las materias que se señalan a continuación y que se realizará en las siguientes condiciones:

**A)** Ambas partes manifiestan partiendo de la buena fe su mejor voluntad de alcanzar un acuerdo.

**B)** Las partes se comprometen a mantener abierto el proceso negociador por el periodo de tiempo que resulte necesario para alcanzar un acuerdo que no será inferior a quince días durante el que al menos se celebrarán tres reuniones.

**C)** El Organismo facilitará toda la información y documentación necesaria, relativa a la materia a tratar, antes del inicio del proceso negociador y aquella que le sea solicitada relacionada para abordar la negociación con absoluta transparencia y objetividad.

**D)** La negociación habrá de tener contenido efectivo no meramente formal, y ambas partes habrán de ceder sus posturas iniciales. En especial se evitarán las propuestas exageradas, obstáculos y bloqueos en la negociación, y en general cualquier práctica dirigida a hacer decaer la negociación.

La negociación abarcará las siguientes materias:

\* La modificación de la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Organismo, reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

\* Planes de reordenación y/o redistribución de recursos humanos y efectivos, así como planes de reordenación de empleo y similares.

\* Ampliaciones y reducciones de jornada colectivas, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

\* La Oferta de Empleo Público.

- \* Los Planes de Formación Profesional del IASS.
  - \* Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Estudios de tiempos y valoraciones de puestos de trabajo.
  - \* La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo.
  - \* Protocolos de Acoso y Discriminación. Planes de Igualdad.
  - \* Los Procedimientos, las normativas, los reglamentos, y las órdenes e instrucciones que se implanten en cualquier centro y/o unidad que no estén establecidas en este convenio colectivo y que afecten a las condiciones de trabajo establecidas o conlleven obligaciones laborales, o en su caso, pudieran tener consecuencias disciplinarias de tipo laboral.
  - \* Las Bases Genéricas de Selección, Concurso de Traslados y Desempeño de clase Superior, los Sistemas de Prevención y Salud laboral, el Reglamento de Flexibilidad Horaria, el Sistema de Productividad Variable y cualquier otro que sea análogo, que afecte de forma colectiva a las condiciones de trabajo del personal del IASS que venga exigido por las normas del ámbito laboral aplicable a los empleados públicos, o cuya negociación se acuerde en el presente convenio para el desarrollo del mismo.
- 2.13.-** Emitir informe, en el plazo máximo de 15 días, salvo acuerdo en contrario, cuando la fusión, absorción, o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 2.14.-** Designar a los miembros que han de representar al Comité de Empresa Único en aquellas Comisiones que se constituyan.
- 2.15.-** En todas las negociaciones colectivas, tanto de convenio, como de revisión salarial, o de cualquier otra materia, en la que el Comité de Empresa Único ostentará la representación de los trabajadores en la comisión negociadora.
- 2.16.-** Asistir a las reuniones que sean convocadas por los distintos responsables del IASS que tengan carácter general para todos los trabajadores de una o varias clases de una Planta, Hogar, Unidad, Servicio o Centro que afecten a las condiciones de trabajo del personal o a sus obligaciones laborales.
- 2.17.-** Las previstas específicamente en determinados artículos del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 34. Criterios de participación en los Órganos.**

Para la designación de los miembros en los Órganos y Comisiones del IASS por la parte sindical se respetará el criterio de proporcionalidad según los resultados electorales considerados globalmente en las últimas elecciones sindicales celebradas en el seno del Organismo Autónomo IASS.

#### **Artículo 35. Garantías para el ejercicio de la actividad y funciones de representación.**

Los representantes de los empleados públicos tendrán las garantías recogidas en la normativa vigente, recogiendo al momento actual la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) las siguientes:

- 1.** Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- 2.** Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, organizativas y/o producción.
- 3.** No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4. Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

5. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas de trabajo efectivo previsto en las normas de aplicación, para cada uno de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, para el ejercicio de sus funciones de representación.

6. El acceso y libre circulación por los centros y dependencias del IASS sin que se entorpezca el normal funcionamiento del trabajo dentro de los horarios habituales de trabajo de cada centro y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

7. Quienes ostenten cargos a nivel provincial, autonómico o estatal en alguna de las organizaciones sindicales con presencia en el Comité de Empresa Único del IASS, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, y a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

8.- Los afiliados podrán constituir Secciones Sindicales, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS. En este supuesto se garantiza que por cada sección sindical única le corresponden los derechos previstos a más de 250 trabajadores.

9.- Crédito de horas sindicales; El crédito de horas sindicales de los Delegados Sindicales constituidos de conformidad con el punto anterior será el previsto en la ley orgánica de libertad sindical para cada uno de ellos., en los términos previstos en el artículo siguiente.

10.- Los representantes de listas electorales independientes con representación en el Comité de Empresa, ostentarán a título personal los mismos recursos, garantías y derechos previstos para los representantes de las organizaciones sindicales.

11.- Ningún trabajador que ostente representación unitaria y/o sindical podrán sufrir merma alguna, por mínima que sea, en sus retribuciones y/o condiciones de trabajo y/o derechos laborales, a causa del desempeño de su representación. En todo caso, el uso del crédito horario sindical será considerado a todos los efectos, conforme al cuadrante de turnos de cada representante, tiempo efectivo de trabajo tanto para todo tipo de complementos retributivos, como permisos y resto de condiciones de trabajo.

#### **Artículo 36. Crédito de horas sindicales.**

Las horas de dispensa de trabajo por actividades representativas, tanto para miembros del órgano unitario como para los Delegados Sindicales se ajustará a la escala prevista en la normativa aplicable conforme a lo señalado en los apartados siguientes:

1. La utilización de crédito sindical es una situación asimilada a la de prestación efectiva de servicios a todos los efectos, principalmente retributivo. Todo ello sin perjuicio de que el horario y la jornada concreta de trabajo para los representantes de los trabajadores que se encuentren en situación de utilización de crédito sindical, con dispensa total de prestación de servicio será la determinada por su Sindicato, inclusive a los efectos de compatibilidad conforme a la Ley 53/1984 de 26 de diciembre.
2. Para facilitar la negociación permanente, se establecerá un crédito sindical propio que no se computa dentro del máximo legal de horas previsto para las representaciones unitarias, ni sindicales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, para que los representantes de los trabajadores puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación.

- 3.** Asimismo, no se computarán dentro del crédito asignado las reuniones tanto para la negociación colectiva, como para la asistencia a otras Mesas de Negociación, Comisiones Técnicas, Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio Colectivo, Comisión de Productividad, Comisión de Control del Plan de Pensiones, Comité de Seguridad y Salud, así como la asistencia a Tribunales y Órganos de Selección, y en general en cualquier otra reunión con los distintos responsables del IASS que sea convocada formalmente.
- 4.** Los miembros de la parte social estarán exentos de la prestación de servicios cuando deban prestar servicios en el turno de trabajo inmediatamente anterior y/o posterior al que la reunión sea convocada, con independencia de que la misma se celebre, si no hubiera sido desconvocada por escrito con una antelación mínima a las 24 horas desde la hora de la convocatoria. Asimismo si han trabajado en el turno inmediatamente anterior, o trabajan en el turno posterior al que se celebre la reunión tendrán derecho a la compensación horaria que proceda según el horario del turno trabajado.

**Artículo 37. Regulación de los criterios de acumulación del crédito de horas y disfrute del mismo.**

**a.** Los Delegados Sindicales pertenecientes a una misma Organización Sindical podrán acumular entre sí o con miembros de la representación unitaria, y en su caso con los Delegados de Prevención, en cómputo anual, el crédito horario que corresponda legalmente a cada uno de ellos, así como el previsto en el artículo anterior en una bolsa única por cada sección sindical.

**b.** A los efectos de la acumulación a que se refiere el apartado anterior, dentro del mes anterior al comienzo del año natural, se procederá por el representante de la Organización Sindical a comunicar al Organismo, en el Registro del Servicio de Relaciones Laborales, la acumulación del crédito horario. A tal efecto deberá constar la autorización de los representantes cedentes o cesionarios, o en su caso la firma de representante legal. Dicha acumulación y cesión se entenderá tácitamente prorrogada por años naturales por los representantes en sus Secciones Sindicales, salvo que conste oposición por alguno de ellos.

**c.** Los cesionarios de las horas sindicales resultantes de la acumulación comunicada harán uso de las mismas, previa comunicación por escrito de fecha y horas de su disfrute en el Registro del Servicio de Relaciones Laborales y Organización del IASS, con una antelación mínima de 48 horas para los Centros y/o Unidades Asistenciales o de atención directa al público y/o usuario y de 24 horas en el resto de los supuestos. Todo ello salvo que la utilización del crédito sindical se realice para la asistencia a un acto y/o reunión previa convocatoria formal de los responsables del IASS.

**d.** Una vez cedidas las horas, éstas serán de uso individual exclusivo del cesionario en el período acumulado, procediendo, en caso de sustitución del Delegado Sindical o representante de los trabajadores, para el nuevo representante solo el disfrute de aquellas horas que asignadas individualmente no hayan sido utilizadas por el sustituido en el período de referencia.

**e.** Para el supuesto de que el representante comunicara su renuncia a la acumulación podrá disfrutar del crédito que le reste a la fecha de la comunicación (si no hubiera sido agotado el mismo), y el que le corresponda por los años naturales posteriores, mientras ostente la condición de representante de los trabajadores. Para el caso de utilización individual del crédito

horario sindical, sin acumulación, se procederá en cuanto a la utilización, sustitución y procedimiento en idénticos términos que lo previsto para el supuesto de acumulaciones.

**Artículo 38. Convocatorias, notificación y regulación de uso de las horas.**

1. El Organismo convocará al Comité Único por escrito registrado ante dicho órgano, o en su caso mediante correo electrónico (con aviso de lectura) y/o fax (con acuse de recibo), al menos con 48 horas hábiles de antelación, al horario fijado para el inicio de la reunión, la convocatoria y la documentación que se acompañe. El Comité Único comunicará de forma inmediata a la recepción vía telefónica a cada sección sindical la convocatoria, poniendo a su disposición copia de convocatoria y de la documentación remitida.

Cuando el Organismo remita resoluciones, escritos y/o oficios con acuse de recibo al Comité de Empresa único y demás órganos de representación sindical serán devueltos debidamente firmados en un plazo máximo de cinco días naturales, desde el momento de su entrega efectiva en la sede del órgano de representación. Transcurrido dicho plazo se entenderá notificado con efectos del quinto día desde la entrega en la sede institucional de dicho órgano.

2. El Servicio de Relaciones Laborales dispondrá de un registro informatizado para el control del crédito horario de todos los representantes legales y sindicales de los trabajadores. Las secciones sindicales, así como los representantes de los trabajadores realizarán las comunicaciones de uso y disfrute del crédito sindical a través de dicho aplicativo, y hasta tanto, mediante correo electrónico [creditosindical@iass.es](mailto:creditosindical@iass.es) al citado servicio responsable, o en su caso al fax 922 843325.

Tanto al efecto del control del crédito horario, como de su utilización, el fondo único del crédito horario de cada sección sindical dispone de dos partidas diferenciadas:

- A) El correspondiente al crédito horario fijo mensual que corresponde a los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales (40 horas mensuales).
- B) El crédito horario devengado por aplicación de las funciones negociadoras permanentes:
  - a.1: 15 horas mensuales por cada representante.
  - a.2: El horario correspondiente a la aplicación del artículo 36

El registro de crédito sindical tendrá carácter público para todos los representantes de los trabajadores, con los datos de crédito horario de todos los sindicatos a disposición del resto, y en el mismo se harán constar por un lado, el crédito horario disponible legalmente que le corresponde a cada representante en la bolsa única de cada Sección Sindical, tanto el crédito fijo mensual, como el correspondiente a las reuniones de negociación, así como el consumo mensual por cada representante del crédito sindical.

No obstante lo anterior a la vista de su carácter compensatorio, el crédito horario sindical generado como consecuencia de la aplicación del artículo 36 del presente convenio colectivo, a consecuencia del proceso de negociación permanente, no será computable a efectos de certificación. Asimismo en las comunicaciones sindicales de uso y disfrute del mismo se hará constar su carácter no computable.

**Artículo 39. Regulación de los medios materiales para el funcionamiento del Comité de Empresa y de las Organizaciones Sindicales.**

Por el IASS se facilitará, al Comité Único el uso de un local principal adecuado en el Hospital Febles Campos, con mobiliario, equipo informático e impresora, fotocopidora, teléfono y fax independientes, conexión de intranet e Internet, así como material de oficina, previa petición, que se tramitará por medio del Servicio de Relaciones Laborales y Organización, y que será servido en el plazo máximo de 15 días desde su solicitud. La cesión por parte del IASS del mobiliario, equipos y material de oficina será necesario para el Comité Único pueda cumplir las obligaciones Convenio Colectivo.

Asimismo el Comité Único disfrutará del uso de los locales auxiliares equipados que venía disponiendo anteriormente para el Comité de Empresa en los Centros: Hospital Febles Campos, Hospital de los Dolores, Hospital de la Trinidad, Hogar Sagrada Familia y Centro Maternal. Asimismo se facilitará por el Organismo un local Auxiliar equipado para el Comité de Empresa en el Centro de Valle Colino y en los Servicios Centrales del IASS. Hasta tanto no se disponga de los citados locales en dichos ámbitos se seguirá disponiendo de los mismos en el Hospital Febles Campos.

Asimismo, se facilitará a todas las Secciones Sindicales Únicas en igualdad de condiciones el uso de un único local adecuado, que será en el Hospital Febles Campos, salvo que fuera solicitado en otro centro por la Sección Sindical, siempre que ello fuera posible, con mobiliario, teléfono, conexión a intranet e Internet y material de oficina.

Asimismo, se facilitará al Comité Único un tablón de anuncios en todos los centros del IASS. También se facilitará un tablón de anuncios de idénticas dimensiones a todas las secciones sindicales existentes en el Organismo en cada uno de los centros y Hospitales del IASS, que será elegido por cada sección sindical en orden al número total de votos totales obtenidos en cada nuevo proceso de elecciones sindicales.

**Artículo 40. Derecho de reunión. Asambleas de Trabajadores.**

En los términos previstos en los artículos 77 y siguientes de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales o los trabajadores, en número no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar asambleas previa comunicación con 48 horas de antelación como mínimo en los registros del Servicio de Relaciones Laborales y Organización, estableciéndose previamente los servicios mínimos donde se requieran.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y el horario, el que cause el mínimo perjuicio a los usuarios, realizándose, en otro caso, con carácter general, dos horas antes de la finalización de la jornada, salvo en los meses de julio, agosto y septiembre en que comenzarán una hora antes de la finalización de la jornada.

Los solicitantes de la Asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes al IASS, que deberá ser comunicada por escrito, haciendo constar sus nombres.

**Artículo 41.- Cuota Sindical.**

El Organismo Autónomo descontará de su nómina mensual a los trabajadores afiliados que lo soliciten por escrito, la cuota que cada año fije el sindicato y la ingresará en la cuenta corriente del sindicato al que pertenezca el trabajador, antes del día 15 del mes siguiente al de su deducción.

El Organismo seguirá descontando la cuota sindical en los siguientes periodos contratados, al último sindicato que el trabajador haya comunicado su afiliación, salvo que conste por escrito la negativa del trabajador o su cambio de afiliación sindical.

## **CAPITULO VI: ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO.**

### **Artículo 42. Jornada laboral.**

1. La jornada, régimen de turnos así como las demás particularidades que afecten a la jornada y horario de los distintos puestos de trabajo, se determinarán atendiendo a criterios objetivos de racionalidad y eficiencia para la adecuada prestación del servicio público y se contemplarán, de forma genérica y en función de sus distintos tipos, en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), previa negociación con el Comité Único.

2. La jornada de trabajo a tiempo completo será de treinta y siete horas y treinta minutos (37h. y 30 m.) semanales, de trabajo efectivo de promedio, sin perjuicio del cómputo temporal que proceda derivado de turnos de trabajo.

3. La jornada diaria, con carácter general, será de siete horas y treinta minutos (7h. y 30 m.), sin perjuicio de las especificidades que procedan en el cómputo correspondiente derivado de turnos de trabajo.

Se exceptúan de lo establecido anteriormente, quienes sean contratados expresamente para una jornada reducida e inferior a la establecida con carácter general. En estos supuestos de prestación de servicios a tiempo parcial, la duración de la jornada y su distribución horaria serán las establecidas en el contrato de trabajo.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada normal ordinaria de trabajo, ni a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas legalmente, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, catástrofes y otros daños extraordinarios y urgentes.

5. Los trabajadores conocerán sus turnos de trabajo, así como el lugar concreto de su realización, para el caso de existir varias áreas diferenciadas, con al menos, dos meses de antelación, sin perjuicios de situaciones excepcionales debidamente motivadas.

6. En el caso de que por cualquier motivo, o causa legal, se produzcan reducciones horarias y/o dispensas al trabajo, dicha reducción beneficiará con carácter equitativo e igualitario a todos los trabajadores del IASS. Para jornadas inferiores a la general, se aplicará la parte proporcional de la reducción de forma efectiva en el turno de trabajo que tengan encomendado el trabajador. Si por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar dicha reducción o dispensa en la jornada señalada se disfrutará en los 3 meses siguientes

7. Se respetarán los horarios y turnos en vigor en la actualidad, sin perjuicio de posible negociación como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando resultare necesario por causas objetivas y debidamente motivadas. Sin perjuicio de modificaciones individuales que afecten al horario de entrada o salida en menos de dos horas., que en todo caso serán comunicadas al trabajador con la debida antelación.

8. Si por aplicación de una nueva norma, se produjera un incremento del horario de trabajo en el conjunto de los empleados públicos, dicho aumento se fraccionará con carácter diario sin posibilidad de acumulación. Para el personal que realice turnos las 24 horas del día, irá destinado a acortar el turno de noche, sin perjuicio de la negociación que corresponda, y de acuerdo con las previsiones legales.

**Artículo 43. Distribución de la jornada y horarios de trabajo.**

**1. Horario fijo:** La jornada diaria para los puestos que no realicen turnos, será de 7,5 horas y el horario de mañana será de 7:45 horas a 15:15 horas, en los días hábiles de trabajo, de lunes a viernes, de conformidad con la duración de la jornada ordinaria establecida en el IASS, con cumplimiento de la jornada efectiva establecida legalmente, y ello en los términos y condiciones fijadas para las franjas horarias de presencia obligatoria y flexible.

**1.1) Horario flexible para el personal con horario fijo.** Dentro del horario denominado fijo y en orden a establecer una organización del tiempo de trabajo que permita compatibilizar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados, y la debida prestación del servicio público, podrá establecerse:

**a)** Horario flexible, en los supuestos que así se determine y conforme seguidamente se indica:

Entrada Flexible: Desde las 6:45 hasta las 8:45 horas.

Presencia Obligada: Entre las 8:45 y las 14:15 horas.

Salida Flexible: A partir de las 14:15 horas, y hasta las 19:00 horas.

- b)** Podrá ampliarse la entrada flexible a las 9:00 horas, para aquellos empleados con hijos de hasta 12 años, o familias monoparentales con hijos hasta los 16 años, de tal forma que la presencia obligada sería de 9:00 a 14:15 en estos casos.
- c)** Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- d)** Podrá acogerse voluntariamente al horario flexible el personal que desempeña puestos de trabajo sujetos al horario diurno descrito anteriormente, si procede de conformidad con las precisiones relacionadas en el presente artículo.

Para determinar la posibilidad de acogerse al horario flexible se tendrán en cuenta las características de las funciones y tareas asignadas al puesto de trabajo que se desempeña, y las condiciones y circunstancias en que deban desarrollarse dichas funciones y, en su caso, a la organización del trabajo del grupo o unidad de trabajo.

Los Jefes de Servicio y Responsables deberán garantizar la adecuada prestación del servicio público encomendado, para lo cual deberá quedar garantizada la presencia de personal en toda la jornada, especialmente a primera y última hora de la misma.

- e)** La regulación sobre funcionamiento del horario flexible y control horario habrá de aprobarse por acuerdo del Consejo Rector, previa negociación y acuerdo con el Comité Único, teniendo dicho acuerdo un carácter complementario a lo previsto y regulado en el presente Convenio, exclusivamente en lo que no se oponga al mismo.

**2. Horario a Turnos.-** Con carácter general se establecen tres turnos de trabajo para aquellos puestos que precisen un desempeño permanente: mañana, tarde y noche. El de mañana y tarde será de siete horas y media (7,5 horas) y el de noche por el horario restante hasta completar las 24 horas del día. Los puestos que no precisen prestación de trabajo nocturno, realizarán únicamente el de mañana y tarde con una jornada diaria como la señalada, sin perjuicio de los

puestos que se creen específicamente para incidencias/suplencias que podrán tener un turno distinto, previa negociación con el Comité de Empresa Único.

**2.1) Horario Flexible para el personal con Horario a Turnos.** En orden a establecer una organización del tiempo de trabajo que permita compatibilizar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados, y la debida prestación del servicio público, podrá establecerse:

- a) Un Horario Variable, por un período mínimo de seis meses, en los supuestos que así se determine y conforme seguidamente se indica:

Entrada Variable: Una hora antes o después del horario del servicio.

Salida Variable: Una hora antes o después del horario del servicio, conforme a la hora de entrada.

- b) Podrá ampliarse la entrada y salida variable hasta dos horas, para aquellos empleados con hijos de hasta 12 años, o familias monoparentales (con niños hasta 16 años).
- c) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- d) Podrá acogerse voluntariamente al referido horario flexible el personal que desempeña puestos de trabajo sujeto a turnos, si procede de conformidad con las precisiones relacionadas en el presente artículo.

\* A tal efecto con carácter anual, durante el mes de noviembre de cada año, se abrirá un plazo para la presentación de solicitudes de horario flexible fijo para el personal sometido a turnos. Dicha flexibilidad podrá solicitarse con carácter semestral o anual. Para el año 2015, primer año de aplicación del presente convenio, se abrirá dicho período durante el mes natural siguiente a su firma. Se entenderá solicitada la flexibilidad por aquellos trabajadores que en la actualidad la vienen disfrutando. Hasta la resolución del nuevo procedimiento se seguirá aplicando provisionalmente el sistema anterior.

\* Para determinar la posibilidad de acogerse al horario flexible se tendrán en cuenta las características de las funciones y tareas de la clases profesional y en su caso, a la organización del trabajo del grupo o unidad de trabajo.

Se deberá garantizar la adecuada prestación del servicio público encomendado, para lo cual deberá quedar garantizada la presencia de personal en toda la jornada, especialmente a primera y última hora de la misma. A tal efecto, con anterioridad al mes de noviembre del primer año desde la firma del presente convenio, cada responsable de Centro, Hogar, Planta. Servicio y/o Unidad señalará previa negociación con el Comité Único, el ratio mínimo de trabajadores por clase profesional para la prestación del servicio en cada turno de trabajo. El ratio mínimo a los efectos del presente artículo estará constituido por el menor número de trabajadores necesario para garantizar la debida prestación del servicio público en el tiempo de desplazamiento del horario flexible (máximo dos horas). Sin que sea necesario que alcance el nivel óptimo de los recursos humanos existentes y/o deseables o superior al que presta el servicio en ocasiones por determinadas incidencias.

A tal efecto, para facilitar el uso de este derecho, el número de trabajadores determinado para cada turno deberá ser aquel que con carácter mínimo se preste el servicio. En caso de concurrencia de solicitudes, sin que puedan atenderse todas ellas, se concederá en primer lugar en función de cargas familiares (hijos menores de 12 años y discapacitados), y en igualdad de condiciones por rotación.

La regulación sobre funcionamiento del horario flexible y control horario se aprobará por Acuerdo de Consejo Rector, previa negociación con el Comité Único y tendrá un carácter complementario a lo previsto y regulado en el presente Convenio exclusivamente en lo que no se oponga al mismo.

**3. Descanso Diario.** Los empleados con jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo y con horario diario continuado superior a seis horas, podrán disfrutar durante la misma de un período de descanso fuera del puesto de trabajo de duración no superior a treinta minutos. Aquellos empleados que presten servicios a tiempo parcial y con horario diario continuado igual o inferior a seis horas, podrán disfrutar de un período de descanso de duración proporcional al porcentaje de jornada pactado. En caso de no poder disfrutar el tiempo de descanso fuera del puesto de trabajo, se podrá compensar con la reducción horario que proceda, o en su caso acumularse en cómputo semanal y/o mensual, o en su caso hasta completar jornadas completas.

Esta interrupción, se considera como tiempo de trabajo efectivo y no podrá afectar a la debida prestación de los servicios, debiendo disfrutarse de conformidad con los criterios organizativos del Servicio o Unidad a la que esté adscrito el empleado.

**4. Inicio y fin de la jornada de trabajo.** Con carácter general la jornada de trabajo se inicia y termina en el centro de trabajo; que debe acreditarse mediante los sistemas de control de presencia implantados en cada centro. Debiendo el trabajador incorporarse a su puesto de forma inmediata una vez se haya uniformado si es el caso. Todo ello salvo circunstancias excepcionales de requerimientos urgentes por necesidades del Servicio que determinen su inicio o finalización en otro lugar.

El personal se desplazará e incorporará a sus centros de trabajo por sus propios medios, y en ningún caso dicho tiempo computará como trabajo efectivo, sin perjuicio de la consideración de “accidente in itinere” de los percances sufridos en los traslados desde el domicilio al trabajo y retorno al mismo al finalizar la jornada laboral, en los supuestos que legalmente proceda.

Si el trabajador finalizara su jornada fuera de su centro de trabajo, el tiempo de traslado hasta el mismo será considerado tiempo de trabajo efectivo. A tal efecto se considera que el tiempo de traslado será de 30 minutos cuando la finalización de la jornada sea a menos de 15 kilómetros del centro de trabajo y 60 minutos para distancias mayores.

#### **Artículo 44. Control de cumplimiento horario.**

**1.** Todos los empleados tendrán la obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, así como cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, de conformidad con el sistema de control de presencia establecido al efecto.

Los empleados tienen la responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad. En supuestos de deficiencias de los sistemas de control de

presencia, el IASS aplicará medidas provisionales que exoneren al trabajador de la responsabilidad de los errores del mismo.

**2.** Las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia, serán comunicadas por los empleados a sus superiores, o en el registro de cada centro, y se justificarán pertinentemente.

**3.** En los supuestos de incapacidad temporal se procederá según corresponde reglamentariamente, entregando el empleado en el registro de su centro los partes de baja y alta en los plazos establecidos legalmente. El trabajador procurará comunicar esta situación lo antes posible para colaborar en la organización del servicio.

#### **Artículo 45. Compensación en tiempo de descanso por horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el presente Convenio, teniendo en cuenta la necesidad de superar la misma, en el cómputo semanal, mensual o anual que corresponda en los supuestos de distribución irregular, para que proceda tal calificación, según los ciclos de turnos establecidos en su caso.

En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias los excesos de tiempo trabajado en fracción inferior a una hora, que serán compensados con igual tiempo de descanso dentro de la jornada mensual o semanal, ajustándose por tanto, la jornada finalmente trabajada a la prevista convencionalmente.

Serán consideradas horas extraordinarias de fuerza mayor exclusivamente las realizadas como consecuencia de trabajos para prevenir o reparar siniestros, y otros daños extraordinarios o urgentes imprevisibles, o que siendo previsibles sean inevitables. Estas horas serán compensadas económicamente según las Bases de Ejecución del Presupuesto.

2. De conformidad con lo previsto en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas extraordinarias retribuidas, excluidas las de fuerza mayor, no podrá ser superior a ochenta al año, salvo que fuera previsto un número inferior en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Cabildo Insular de Tenerife. Las horas realizadas en supuestos de fuerza mayor serán compensadas económicamente, salvo déficit presupuestario que impida su abono, en que se procederá en su compensación en tiempo de descanso.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato presten una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general del Organismo Autónomo IASS, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

3. Las horas extraordinarias son voluntarias, salvo las de fuerza mayor y deberán ser debidamente autorizadas, a tal efecto el trabajador podrá exigir la propuesta por escrito. Con carácter general las restantes horas extraordinarias (las que no son de fuerza mayor) serán compensadas en tiempo de descanso conforme a lo previsto en el artículo 101. Si la disponibilidad presupuestaria lo permite, el trabajador podrá optar por su compensación económica.

4. La compensación en tiempo de descanso será incompatible con su compensación económica, estará supeditada a las necesidades del servicio pero debiendo ser disfrutada en todo caso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

**Artículo 46. Descanso compensatorio por días festivos.**

1.- El personal que preste sus servicios en Centros en los que sea habitual trabajar en días festivos, en turnos rotatorios permanentes, y no lo compensen de otra forma, tendrán derecho en compensación, a disfrutar **21** días naturales continuados y retribuidos al año, con independencia de los festivos efectivamente trabajados y de los coincidentes con descanso semanal.

Las fechas serán programadas por la dirección de los centros conforme a las solicitudes de los trabajadores, que podrán optar por dividir el período de 21 días en dos fracciones, pudiendo ser desiguales. Su disfrute no podrá comenzar en días de descanso semanal del trabajador. La empresa podrá acumular la contratación de estos permisos en un plan de contratación a lo largo del año natural, condicionado a las necesidades del servicio. Para el caso de exceso de solicitudes para un mismo periodo, se aplicarán los criterios de elección previstos para las fechas de las vacaciones, teniendo carácter preferente en el periodo estival las vacaciones, sin perjuicio de que este permiso podrá ser acumulado a las vacaciones anuales reglamentarias.

2.- Los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común serán descontados (un día por cada diecisiete de IT) a los efectos de determinar la parte proporcional de la compensación por festivos que corresponda, salvo que dichos periodos no superen en su conjunto los 34 días de IT por cada año natural. Se regularizarán los excesos de festivos disfrutados, en su caso, en el año siguiente. Asimismo si por situación de IT no fuera posible el disfrute en el año a que corresponde, se regulariza con los festivos del año siguiente. Tampoco afectará a la reducción proporcional del disfrute de los días festivos, la incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y la situación de maternidad, así como riesgo durante el embarazo o la IT con causa en el embarazo, tanto si a misma es expedida por la Mutua de Accidentes de Trabajo como si la misma fuera del Servicio Público de Salud.

3.- El restante personal no sometido a turnos que, excepcionalmente, trabaje en los días declarados festivos por la normativa correspondiente, tendrán derecho a una compensación de dos días de descanso por festivo trabajado y de un día, cuando dicho festivo coincida con el descanso semanal.

4. El personal que realice guardias (de presencia física y/o localizada), tendrá derecho a un día libre de compensación cuando la guardia contenga más de cinco horas trabajadas, en el día festivo, que se inicia a las 00,00 horas.

5.- El personal con contrato temporal y hasta su extinción, y que preste servicios en turnos rotatorios permanentes en los que sea habitual trabajar los festivos y no lo compensen en otra forma, disfrutará de un nº de días proporcional al tiempo trabajado, correspondiendo un día festivo a compensar por cada 17 días efectivamente trabajados, computándose la fracción superior a 10 días como un día. Asimismo se procederá a la reducción proporcional de los días por los supuestos de IT conforme a lo previsto en este artículo.

6.- Asimismo cuando la jornada se preste semanalmente de lunes a viernes procederá la compensación de un día de descanso adicional cuando el día festivo coincida con sábado, con un límite máximo de dos días adicionales al año a disfrutar por este concepto, salvo modificación legal que resulte de aplicación.

**Artículo 47. Trabajo nocturno.**

1.- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las nueve de la noche y las seis de la mañana. La jornada nocturna de trabajo de los empleados no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días. Se considerará empleado nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. El trabajo nocturno será compensado por cada noche trabajada con el complemento establecido en el Anexo XIV del presente convenio.

2.- Los trabajadores mayores de 55 años no realizarán trabajo nocturno, salvo que el mismo sea aceptado de forma voluntaria al inicio de cada año natural. El disfrute de este derecho no conllevará la contratación de nuevos efectivos y no podrá denegarse si no alcanza el 20 por ciento de los trabajadores integrados en un mismo cuadrante de turnos, salvo que los mismos manifiesten su conformidad. En caso de que las solicitudes de exención del turno nocturno por motivos de edad, superaran esta proporción y no pudieran concederse para garantizar el servicio, los trabajadores disfrutarán el derecho con carácter rotatorio.

3.- Los trabajadores contratados para la sustitución de otro con turnos "ad personam" o "condiciones más beneficiosas" se integrarán en los turnos generales del centro, sin que sea posible la permanencia en la condición más beneficiosa.

**Artículo 48. Criterios generales a considerar para el régimen de trabajo a turnos.**

1. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los empleados ocupan sucesivamente los mismo puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el empleado la necesidad de prestar sus servicios en jornadas/horarios diferentes en un período determinado de días o de semanas.

2. Con cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornadas especiales de trabajo, para la elaboración de los correspondientes cuadrantes de trabajo se considerarán los siguientes criterios organizativos, que respetando la prioridad del mantenimiento del servicio público prestado y su adecuación a las condiciones de trabajo del personal afectado, permitan al empleados conocer los ciclos rotarios y/o cuadrantes con antelación.

A tales efectos, y en atención a las exigencias organizativas y a la disponibilidad de los medios personales existentes en cada momento, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Con carácter general, se procurará no superar la prestación de servicios durante 5 jornadas completas de forma consecutiva en cómputo bisemanal, siendo el descanso semanal de dos días consecutivos en el cómputo que proceda. Si por necesidades organizativas fuera necesario superar dicho límite, en ningún caso, se superarán las 6 jornadas completas continuadas.

b) Los turnos de trabajo se fijarán respetando que, con carácter general, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente han de mediar, como mínimo, doce horas.

c) Con carácter general se procurará asimismo que la frecuencia de trabajo en fines de semana no sea superior a dos fines de semana al mes en cómputo anual.

d) La distribución de los turnos de trabajo se realizará de forma cíclica, rotatoria, equitativa e igualitaria entre todos los trabajadores dentro de la misma clase profesional y equipo.

e) Al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y previas las peticiones de los dos empleados interesados con la antelación debida, puntualmente los trabajadores de una misma clase profesional podrán permutar sus turnos de trabajo dentro del mismo Hospital o Centro quedando la autorización condicionada a que los solicitantes desempeñen el mismo tipo de puesto.

f) Con carácter general, y a efectos de la organización y planificación del trabajo y del conocimiento previo por parte de los empleados, los cuadrantes de trabajo se elaborarán con carácter anual o, en su caso y cuando ello no sea posible dada la naturaleza de la actividad, por períodos trimestrales como mínimo, y en todo caso con una antelación de dos meses desde su comienzo.

g) En los supuestos de guardia del empleado se respetará el descanso que proceda, sin perjuicio del cumplimiento del cómputo de la jornada que le corresponda. El día correspondiente a la finalización de una jornada de guardia será de descanso obligatorio. El Personal que realice guardias en viernes, sábado o domingo, aplazará su día de descanso con carácter general al primer día hábil en que el trabajador estará exento de prestar servicios, pudiendo acumularse estos días al descanso vacacional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

## **CAPÍTULO VII: VACACIONES, PERMISOS Y AUSENCIAS.**

### **Artículo 49. Vacaciones.**

1. Todos los empleados públicos tendrán derecho a 22 días hábiles de vacaciones anuales retribuidas, o parte proporcional que en cada caso corresponda si el tiempo trabajado es inferior al año, y su disfrute se llevará a efecto con carácter general en un periodo dentro del año natural, no siendo acumulable a años posteriores, con las excepciones recogidas en el presente Capítulo. En todo caso los trabajadores con contrato cierto inferior a seis meses tendrán derecho a disfrutar de forma efectiva el periodo vacacional que le corresponda antes de la finalización de su contrato. Para el personal que trabaja a turnos, se computaran los días hábiles según el turno o cuadrante que tenga asignado cada trabajador en su puesto de trabajo. En todo caso el trabajo en una jornada en horario nocturno se considera un único día hábil. El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con los días de descanso semanal del trabajador. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones durante los meses de verano salvo que el personal lo solicite en fecha distinta.

2. Las vacaciones, se disfrutarán, conforme a las solicitudes del trabajador, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del Servicio, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, sin que pueda exceder de su duración máxima.

Asimismo, de los 22 días hábiles de vacaciones, el trabajador podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural o, en su caso, parte proporcional que corresponda por devengar derecho a un periodo inferior a éste, con régimen homogéneo al de los días de asuntos particulares.

3. Los empleados deberán solicitar las vacaciones sin más requisito que su firma, entre los meses de enero a abril de cada año natural, a los efectos de elaborar, en su caso, el correspondiente plan de vacaciones atendiendo a las necesidades organizativas.

a) En el supuesto de haber solicitado las vacaciones dentro del plazo previsto y fuera del periodo de máxima concentración, el empleado podrá conocer la fecha de disfrute con dos meses de antelación a su comienzo.

b) Solicitadas para el periodo de máxima concentración, que requiera planificación y contrastar preferencias, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, dentro de los 15 días siguientes se darán a conocer las fechas de disfrute.

Aquellos empleados que en el plazo indicado no hayan solicitado el periodo de disfrute, quedarán incluidos en el plan de vacaciones según criterios organizativos y sin que puedan hacer valer las preferencias a que se refiere el apartado 5. Se exceptúa de lo anterior los supuestos en que no se haya podido disfrutar las vacaciones en el periodo programado por situación de IT, baja maternal, accidente, y otras situaciones excepcionales, en las que podrán disfrutarlas en los términos establecidos en el presente convenio.

4. Previa autorización, y siempre que no afecte al funcionamiento normal del Servicio o a los derechos de terceros, a solicitud de los empleados se podrán modificar los periodos de vacaciones incluidos inicialmente en el plan de vacaciones. Asimismo por razones motivadas y excepcionales del servicio público encomendado pueden ser modificadas las fechas inicialmente autorizadas.
5. A efectos de autorizar el disfrute de vacaciones se tendrá en consideración las preferencias manifestadas por los empleados en sus solicitudes, así como las necesidades del Servicio. Cuando no sea posible el disfrute simultáneo y varios empleados coincidan total o parcialmente en fechas, serán de aplicación los criterios de preferencia que se señalan en el presente apartado.

En caso de concurrencia en la solicitud del periodo de vacaciones entre empleados de un mismo Servicio, ésta se resolverá por los Jefes de Servicio atendiendo a los siguientes criterios y por este orden de preferencia sólo cuando se haya realizado la correspondiente solicitud en plazo en los registros de los centros, a efectos de elaborar el plan de vacaciones:

- A) Rotación
- B) Cargas familiares (hijos en edad escolar o situación de necesidad respecto de un familiar a su cargo)
- C) Antigüedad.
6. A petición por escrito del trabajador, los directores de centro, responsables de las Unidades y Servicio respectivos comunicaran por escrito los motivos que impidan el disfrute de las vacaciones en el periodo solicitado, y ello en el plazo de 15 días a contar desde la citada solicitud.

7. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, en los supuestos de Servicios que por su naturaleza o peculiaridad tengan un régimen especial, se aplicará, en su caso, lo acordado con el Comité de Empresa Único a tal efecto. Los centros que por su especificidad tengan un periodo de cierre o inactividad, concentrarán el disfrute de las vacaciones en dichos periodos, de acuerdo con las necesidades del Servicio.

#### **Suspensión del disfrute de vacaciones.**

a) Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, riesgo durante el embarazo (tanto si es expedida de la Mutua de Accidentes de Trabajo como aquellas expedidas por el Servicio Público de Salud con causa en la situación de embarazo), riesgo durante la lactancia, o con los permisos de maternidad o paternidad, incluidos por adopción y acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar

las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dichas suspensiones le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que correspondan.

**b)** En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, y en el momento de causar alta médica no se haya agotado el periodo de vacaciones autorizado, se continuará el disfrute hasta agotar dicho periodo, quedando el resto, hasta completar el total correspondiente pendiente de nueva autorización, cuyo momento de disfrute se determinará atendiendo a las necesidades del Servicio.

**c)** Si la incapacidad temporal imposibilita al empleado disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el empleado podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir de la finalización del año al que correspondan. A tal efecto, deberá presentarse una nueva solicitud que se autorizará atendiendo a las necesidades del Servicio.

**8.** Los trabajadores con contrato de duración cierta superior a los seis tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones con anterioridad a la finalización de su contrato.

Las vacaciones serán retribuidas con la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias, ordinarias y no ordinarias que expresamente se establezcan en el capítulo de retribuciones.

No podrán ser compensadas económicamente, salvo en los supuestos de cese en la prestación de servicios, bien sea de forma sobrevenida o que por la propia naturaleza de la relación laboral, no se haya podido disfrutar el periodo vacacional correspondiente.

#### **Artículo 50. Permisos retribuidos.**

Previa solicitud o comunicación, y posterior justificación, se tendrá derecho a los permisos retribuidos que seguidamente se indican, no procediendo en ningún caso su sustitución por compensación económica. Los permisos cuando su disfrute sea en días hábiles, será conforme a los turnos de cada trabajador. Por distinta localidad se entenderá aquella distinta tanto del domicilio del trabajador, como del centro de trabajo.

Si el hecho causante sobrevenido se produjera durante la jornada de trabajo, el trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo, previa comunicación al responsable de su Unidad y/o servicio, y el permiso comenzará al día siguiente hábil, sin perjuicio de compensar las horas de ausencia no trabajadas.

##### **1. Por el fallecimiento de un familiar:**

**a) Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (Anexo I)** se concederá un permiso de tres días hábiles, cuando el mismo se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

**b) Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (Anexo I)**, se concederá un permiso de dos días hábiles, y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

##### **2. Por accidente o enfermedad grave de un familiar.**

Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso de tres días hábiles cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. A tal efecto se tendrá en cuenta si procede en término municipal distinto, según donde el familiar esté hospitalizado o realice el reposo domiciliario. Asimismo se

entenderá que existe enfermedad grave de un familiar de primer grado cuando concorra una situación de hospitalización, o reposo domiciliario tras la intervención quirúrgica.

En todo caso, a la vista de que este permiso no se extiende a familiares de segundo grado, no podrán denegarse los días de asuntos particulares que se soliciten para la atención a un familiar de hasta el segundo grado por accidente y/o enfermedad grave de un familiar de segundo grado.

\* Para su concesión se requiere que la gravedad del familiar conste en diagnóstico médico, o así sea reconocido por el Servicio Médico de Empresa, o por la Comisión de Salud en el plazo de seis meses desde la firma del Convenio. O en su caso se acredite la hospitalización, reposo o cuidados, tras la intervención quirúrgica.

\* Tendrán derecho al disfrute completo de este permiso los casos de hospitalización de familiar de primer grado con independencia del diagnóstico, aunque sea dada el alta hospitalaria antes de la finalización del mismo.

\* En atención a la concurrencia de especiales circunstancias en un proceso de enfermedad, en que se produzcan diversas recaídas, el IASS podrá otorgar más de un permiso, previa ponderación de las circunstancias concurrentes, y en atención a los intereses del empleado.

A solicitud del trabajador este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua.

3. Por razón de **enfermedad muy grave de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad**, se tendrá derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un periodo máximo de 22 días hábiles, no necesariamente continuados, con carácter retribuido. Si se trata de un proceso muy grave de larga duración, ya sea oncológico u otros que se determinen en atención al deterioro muy grave producido por la edad (demencias, Alzheimer, etc.), previa solicitud y valoración por la Comisión de Salud, podrá concederse hasta tres veces por proceso.

En el supuesto de que dos o más personas de la familia del mismo sujeto causante de este derecho fueran empleados del IASS, podrán disfrutar de este permiso de forma prorrateada entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de duración y los límites establecidos en función de las especiales circunstancias. En casos excepcionales, como enfermedades terminales y/degenerativas y/o traslados fuera de la isla se podrá acumular este permiso en 11 días hábiles completos,

4. Para el cuidado, durante la **hospitalización o el tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave** que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, y así quede acreditado mediante informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente, y como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de El IASS. Para reconocer este derecho, salvo que se trate de familia monoparentales, es necesario que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen y el otro solicitante no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

Cuando no se cumplan los anteriores requisitos, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en El IASS, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del Servicio.

**5. Por intervención quirúrgica de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad**, con carácter general, el día de la intervención quirúrgica, salvo que concurra gravedad, o la intervención la provoque, que se aplicará el régimen previsto para enfermedad grave. Si se suspende la intervención programada el mismo día, se concederá igualmente el permiso.

Se entenderá en este supuesto aquellas pruebas diagnósticas que conlleven sedación, o deban ser realizadas en servicios especializados u hospitalarios. También queda incluido en este supuesto el primer día de ingreso hospitalario, aunque el mismo sea en urgencias.

**6.** Por el tiempo indispensable para la **realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

**7.** Por el tiempo necesario para someterse a **técnicas de fecundación o reproducción asistida** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

**8.** En el supuesto de **parto**, las empleadas tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables dos semanas más en el supuesto de discapacidad de hijo y en el caso de parto múltiple, que podrán acumularse al periodo vacacional. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. El disfrute de este permiso se ha de justificar con la correspondiente certificación de nacimiento, y, en su caso, fallecimiento, o copia del libro de familia.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro semanas, de forma simultánea o sucesiva, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto múltiple o de discapacidad de hijo. Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados, y si lo permiten las necesidades del Servicio.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el periodo de descanso por maternidad, el trabajador/a percibirá con cargo a la Seguridad Social el subsidio económico que corresponda en función del régimen de seguridad social aplicable. En caso de que dicho subsidio sea inferior se garantiza el abono por parte del IASS de un complemento por el importe hasta alcanzar el 100% de las retribuciones básicas y complementarias del puesto conforme al artículo 82.

**9.** En el supuesto de **adopción o acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo a partir del segundo, contadas a

elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Durante el periodo de descanso por adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente, se percibirá con cargo a El IASS un complemento por el importe de la diferencia entre el subsidio económico que corresponda en función del régimen de seguridad social aplicable, y el 100% de las retribuciones básicas, las complementarias del puesto conforme al artículo 82.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis o dieciocho semanas previstas en los párrafos anteriores. Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios, y si lo permiten las necesidades del Servicio.

**10.** En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el apartado anterior, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Asimismo en estos casos los padres tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

**11.** En supuestos de **paternidad** por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, se tendrá derecho a quince días a partir de la fecha del nacimiento, decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Todo sin perjuicio de que sea ampliado mediante norma legal.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 8, 9 y 10.

El permiso por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

**12.** En los casos de **nacimientos de hijos prematuros** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo se considera esta situación como tiempo efectivo de trabajo a efectos del complemento de productividad variable. Además de lo anterior, también tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá a la persona empleada, dentro de su jornada ordinaria, en atención a los derechos de conciliación. Este permiso será compatible con el previsto en el artículo 51.

**13.** Los empleados, hombres o mujeres, por **lactancia** de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo durante la jornada diaria, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada; también podrá optarse por reducir una hora bien al inicio, bien al

final de la misma, con idéntica finalidad. En caso de que ambos progenitores trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro, siempre que demuestre que no es disfrutado al mismo tiempo por la otra persona de forma simultánea.

La madre o el padre podrán solicitar la acumulación de estas horas, en jornadas completas para su disfrute de forma inmediatamente posterior a la reincorporación tras la finalización del descanso por maternidad, por el tiempo que corresponda, que se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona empleada, dentro de su jornada ordinaria, en atención a los derechos de conciliación.

**14.** Quince días naturales en caso de celebración de **matrimonio o unión de hecho**; debiendo justificarse mediante fotocopia del libro de familia, en el primer caso, y mediante inscripción en el registro de la Comunidad Autónoma o registro municipal.

Su disfrute podrá ser durante los dos meses inmediatamente anterior y/o posterior al día en que se celebre el matrimonio o se produzca el registro o acreditación de la unión de hecho, habida cuenta las necesidades organizativas del IASS.

Este derecho podrá ser ejercido en ocasiones diferentes, siempre que se trate de matrimonios o uniones de hecho con distintas parejas. Asimismo, no podrá disfrutarse de este permiso más de una ocasión en el mismo año natural.

**15.** Se concederá, siempre que se den los requisitos para ello, permisos por el tiempo indispensable relacionados directamente con la **conciliación de la vida familiar y laboral**, cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, pudiendo ser requerida la acreditación de esta circunstancia, y posterior justificación de su asistencia, estando siempre supeditados a las necesidades del Servicio, con carácter excepcional y debiendo darse en todo caso las siguientes condiciones:

- Las personas atendidas deberán pertenecer al entorno familiar, entendiéndose por tal a estos efectos los familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad, convivan o no con el empleado.
- Las personas atendidas deberán tener una dependencia directa y acreditada del empleado en los términos señalados por la Ley de Dependencia, o ser ascendientes directos del empleado mayores de setenta años, en supuestos de especial gravedad o mediante justificación de la necesidad de acudir con acompañante.
- La situación que deba atenderse por el empleado no podrá ser atendida fuera de la jornada de trabajo y no debe estar protegida por ningún otro permiso.
- La duración deberá ceñirse al tiempo mínimo indispensable para atender la circunstancia que motive la ausencia.

Asimismo se entienden incluidos en este permiso, siempre que se den los requisitos para ello, todos los supuestos regulados a nivel legal o reglamentario como conciliación de la vida laboral y familiar que no estén ya previstos y regulados en el presente Convenio.

**16.** Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas **víctimas de violencia de género**, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. La acreditación de las faltas de asistencia derivadas de situaciones de violencia de género

podrá realizarse a través de los certificados del Organismo Autónomo IASS, así como mediante cualquier medio que proceda legalmente.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, en cuyo caso corresponde al trabajador la elección del horario dentro de la jornada que venga realizando. También se tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que puedan ser aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el IASS en cada caso.

**17.** Por el tiempo indispensable para el **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal**, y siempre que no pueda cumplirse fuera del horario de trabajo, comprendido el ejercicio del sufragio activo y aquellas obligaciones cuyo incumplimiento genere una responsabilidad penal o administrativa, así como aquellos otros deberes de carácter cívico cuyo cumplimiento viene impuesto en virtud de normas específicas.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica y, en otro caso, con carácter general, no excederá de dos horas, salvo acreditación del mayor tiempo invertido.

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma de las retribuciones de su puesto de trabajo. Habrá de justificarse con la comunicación oficial que le sea remitida o con la correspondiente certificación y acreditación del tiempo invertido.

A tales efectos, se entenderá por deber inexcusable de carácter público y personal, entre otros de naturaleza análoga, los siguientes:

- Previo requerimiento y/o citación los trabajadores podrán asistir sin límite a Tribunales de Justicia e Inspección Tributaria. Asimismo, sin requerimiento, los trabajadores podrán asistir a los Tribunales como demandante o demandado en un máximo de dos ocasiones al año.
- La asistencia de los representantes de los trabajadores en representación del órgano unitario y/o sindical a la Inspección de Trabajo, Autoridad Laboral, Tribunal Laboral Canario y órganos jurisdiccionales.
- La participación como miembro de un Jurado en Juzgados o Tribunales de Justicia.
- La asistencia a Pleno de los Concejales de Ayuntamientos, Consejeros, Diputados y Senadores, cuando no tengan dedicación plena ni parcial.
- El ejercicio de sufragio activo o la participación como componente de mesa electoral, de conformidad con las disposiciones que reglamentariamente se dicten al efecto.
- Trámites preceptivos para la adopción o acogimiento, cuando deban realizarse inexcusadamente dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

**18.** Por **traslado de domicilio** un día si se realiza dentro de la misma localidad de residencia, dos días entre municipios limítrofes, tres días entre municipios de la isla no limítrofes y cuatro días en otros supuestos. En todos los casos este cómputo se realizará en días naturales.

Para la autorización de este permiso se deberá indicar la dirección del nuevo domicilio y aportar justificación suficiente del traslado.

19. Para **participar en exámenes finales y demás pruebas** definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante el día o los días de su celebración. Al efecto determinar el carácter definitivo del examen o la prueba, se entenderá que sí lo es, cuando la misma sea obligatoria y no opcional para el trabajador.

20. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para la realización de cursos externos relacionados con su clase profesional, acumulables por el trabajador en los términos legalmente previstos. No podrá comprenderse en este derecho la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

21. Hasta cinco días al año de permiso por asuntos particulares sin justificación, o en su caso los que se disponga por la normativa de aplicación en cada momento para los empleados públicos. Los empleados podrán distribuirlos a su conveniencia, pudiendo acumularlos a los días de vacaciones, previa autorización supeditada a las necesidades del servicio. Cuando no se disfrute el permiso a lo largo del año, se autorizará su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

En el caso de prestación de servicios por tiempo inferior a un año natural, procederá el disfrute de la parte proporcional que corresponda.

A fin de garantizar el disfrute de este derecho y dar cobertura a las necesidades del servicio, se atenderá a lo siguiente:

1º) Solicitados con al menos 7 días de antelación en el Registro del Centro para una determinada fecha, se entenderán concedidos, si dos días antes del disfrute, no se procede a la comunicación de su denegación por necesidades del servicio.

2º) En caso de denegación el trabajador solicitará nueva fecha con al menos siete días de antelación, que no podrá ser nuevamente rechazada. Salvo casos de fuerza mayor.

#### **Artículo 51. Permisos no retribuidos.**

1. Quien acredite judicial o administrativamente la **guarda legal o tutela** de un menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada con la reducción proporcional de sus retribuciones, dentro de los límites legalmente establecidos.

La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de una persona de la familia, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Asimismo, esta reducción de jornada será compatible con el permiso por lactancia de hijo, previsto en el apartado 6 del artículo anterior.

Si dos o más empleados del mismo Servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al empleado, dentro de su jornada ordinaria, en atención a los derechos de conciliación y las necesidades organizativas del Servicio.

En el supuesto de coincidencia de varios trabajadores en el mismo hogar, o planta se disfrutará el derecho con carácter rotatorio, o en su caso, en otro horario que sea aceptado por el trabajador.

Se deberá preavisar con quince días naturales de antelación la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.

**2.** A quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación ordinaria, podrán solicitar una reducción de su jornada de trabajo de hasta el 50% de la misma, con la correspondiente deducción proporcional de retribuciones, y atendiendo en todo caso a las necesidades del Servicio.

La misma reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por quienes la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

**3.** Podrá concederse permisos por **asuntos propios sin retribución** al personal laboral, cuya duración acumulada no excederá, en ningún caso, de 12 meses en un año. No podrá solicitarse un nuevo permiso hasta pasados dos años desde la incorporación efectiva. El personal temporal podrá solicitar este permiso de acuerdo a las necesidades del servicio y la naturaleza de su contrato. Los días de duración de este permiso se entenderán naturales y se registrarán por los criterios de disfrute y deducción de haberes siguientes:

Para los casos en que se solicite un periodo de permiso inferior a una semana, la cantidad a deducir por cada día laborable de permiso por asuntos propios será la que corresponda al valor del día no trabajado. Para el caso que sea un mes, será la totalidad de las retribuciones de dicho mes incluyendo la parte proporcional de la paga extra.

Se acumularán en un solo periodo solicitudes de disfrute discontinuas con días inhábiles por medio.

Este periodo no computará como tiempo efectivo de trabajo a ningún efecto. Cuando dicho permiso sea igual o superior a diez días se cursará la correspondiente baja en la seguridad social y, en consecuencia, no se cotizará durante el mismo.

- 4.** Se podrá conceder permisos para la **realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo**. Si este permiso se concede por interés propio de la Administración, lo que exigirá resolución motivada, se tendrá derecho a percibir todas las retribuciones y, en su caso, las indemnizaciones por razón del servicio que correspondan; en otro caso no podrá percibirse retribución alguna. Se solicitará informe previo al Comité de Empresa.
- 5.** Podrá solicitarse la **reducción de la jornada de trabajo** entre, al menos, 5 horas y un máximo de 20 horas de la duración semanal de aquélla, con la disminución proporcional de retribuciones. La concesión de esta reducción de jornada estará condicionada a las necesidades del Servicio y será efectiva a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda. El periodo mínimo de disfrute de esta jornada reducida será de un mes natural.

**Artículo 52. Disposiciones comunes para vacaciones y permisos.**

1. Respecto de las solicitudes de vacaciones anuales y permisos regulados en los anteriores artículos, todo plazo será computado a partir de la fecha de entrada en el registro de cada centro. A tal efecto las solicitudes se presentarán en el los registros de los centros del IASS, sin más requisito que la firma del trabajador.
2. El disfrute de los permisos se iniciará el día, o el turno inmediatamente posterior a aquél en que se produzca el hecho causante de los mismos, siendo éste hábil o natural en función de lo previsto para cada tipo de permiso, salvo en aquellos supuestos en que se regule expresamente la posibilidad de un inicio del cómputo distinto o que de la naturaleza y finalidad del permiso se deduzca claramente que su disfrute pueda producirse con anterioridad y/o posterioridad al hecho causante. En todo caso se atenderá al día hábil, aquél que lo sea según el turno de prestación de servicios de cada trabajador.
3. A los efectos del cómputo de los días de vacaciones, así como cualquier licencia y/o permiso, se considerará que cada jornada diaria de trabajo, aun cuando se realice en el turno nocturno, o en su caso en día festivo, equivale a un único día hábil.

Asimismo, en los permisos otorgados por el tiempo imprescindible, habrá de acreditarse el tiempo que se precisó para que el mismo surta el efecto previsto, salvo que fuera el que se presume racionalmente.

4. En los casos en que no sea posible su justificación previa, los permisos podrán ser autorizados provisionalmente y, en el supuesto de que los hechos causantes de los mismos no sean debidamente acreditados en un plazo de diez días, si no existiera causa de fuerza mayor, se procederá a su denegación, con la consiguiente deducción proporcional de retribuciones para el caso de inasistencia al trabajo. Si se apreciara transgresión de la buena fe contractual se podrá exigir sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.
5. A efectos de la concesión de permisos en los que la localidad determine el número de días a otorgar, se entenderá por distinta localidad (término municipal) cuando el hecho causante tenga lugar en una localidad distinta del domicilio del personal y del centro de trabajo del mismo, aunque éstas dos últimas coincidan.
6. Para el caso de negativa de la solicitud de vacaciones y/o permisos, no se podrán invocar como motivo escasez de personal disponible en las fechas solicitadas, cuando dicha circunstancia (ratio de trabajadores) se produzca por otros motivos de forma frecuente en las mismas unidades y/o servicio afectados.
7. En los casos previstos en los apartados 8 al 11, del artículo 50 relativos a los permisos retribuidos por parto, adopción o acogimiento, adopción internacional y paternidad, el tiempo transcurrido durante su disfrute se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado a salvo de lo que expresamente se regula al respecto para la adopción internacional; durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.
8. Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones que tenían

con anterioridad al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

### **Artículo 53. Ausencias justificadas.**

#### **1. Ausencias por enfermedad**

Los empleados públicos podrán ausentarse del trabajo por motivo de enfermedad o indisposición, siempre acreditando tal extremo y exclusivamente en los siguientes supuestos:

**1.1. Por intervención quirúrgica propia que no requiera hospitalización**, el día de la intervención, o pruebas diagnósticas que requieran preparación o reposo, debiendo aportar la acreditación de la misma.

**1.2. Por enfermedad o indisposición propia o de familiares de primer grado**, a fin de recibir atención médica, o para la realización de pruebas diagnósticas o atención con especialistas que necesariamente coincidan con el horario laboral, únicamente cuando sean de carácter sobrevenido o urgente.

A este respecto, los empleados deberán entregar, en su centro, en el plazo de cinco días, el parte oficial de asistencia debidamente cumplimentado, que le justificará su inasistencia al trabajo, con carácter general durante dos horas y media, debiendo especificar expresamente en dicho parte el tiempo de permanencia en consulta médica, si éste fuera superior a dos horas y media a fin de justificar dicho exceso.

Para los casos de ausencia del propio empleado por enfermedad sobrevenida que conlleve indisposición, y previa comunicación a los efectos de la debida organización del servicio público encomendado, se concederá hasta un máximo de tres días por año, no acumulables, y se aplicará el régimen relativo al complemento económico en situaciones de incapacidad temporal, previsto en el Capítulo XI.

**1.3. Igualmente se entenderán ausencia justificada los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral ante avisos sobrevenidos y no previsibles relacionados con el mayor o menor dependiente que no sean susceptibles de otro permiso previsto en el presente artículo.**

**1.4. Por consultas médicas programadas de hijos menores de edad**, hasta dos consultas anuales, salvo que se acredite sucesivamente la alternancia entre ambos progenitores y/o cónyuges o parejas de hecho, o que se trata de familia monoparental, en cuyo caso se ampliará hasta cuatro, siempre que la consulta no pueda ser fuera del+ horario de trabajo.

**1.5. Por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural**, debiendo entregarse el parte médico acreditativo de la baja al Servicio competente en materia de personal, no más tarde del tercer día desde que se haya iniciado esta situación.

El parte médico de alta deberá presentarse con carácter previo o al momento de la incorporación.

#### **2. Ausencias por motivos urgentes y de fuerza mayor.**

**2.1.** En los supuestos en que el empleado deba ausentarse de su puesto con motivo de atender urgencias imprevisibles, no previstas en los apartados anteriores y/o siguientes, podrá ausentarse el tiempo indispensable para atender las mismas, previa

comunicación al superior jerárquico; debiendo tramitar posteriormente el permiso que, en su caso, corresponda y, en otro caso, recuperar el tiempo invertido en trabajo efectivo.

**2.2.** Que además de lo anterior, se entenderán como supuestos de fuerza mayor para justificar la ausencia por el tiempo imprescindible y necesario durante la jornada, los siguientes:

**a)** Fenómenos meteorológicos adversos que determinen la declaración del máximo estado de alerta por el Servicio de Protección Civil de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuando incida directamente en el empleado.

**b)** Las situaciones derivadas de graves alteraciones de las condiciones de circulación de vehículos en vías públicas que se produzcan en el trayecto de ida (el más corto o el usualmente empleado) desde el domicilio al centro de trabajo, lo que deberá ser acreditado.

- 3.** Con ocasión de la **festividad de La Candelaria**, patrona de la Corporación Insular, la jornada del día hábil inmediatamente anterior a la festividad, según el turno de cada trabajador, se verá reducida en dos horas, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias que deban realizarse respecto de aquellos empleados que presten sus servicios en puestos que requieran horarios especiales para hacer efectivo este derecho, cuando no pueda hacer uso del mismo, y con las condiciones de disfrute que para cada caso se establezca por Resolución del órgano competente del IASS en materia de personal.

**4.** La **participación en pruebas selectivas y de provisión de puestos de trabajo** convocada por la propia Corporación o sus Organismos Autónomos, dispensará de la prestación de servicios el día o los días de su celebración.

La certificación de dicha situación se realizará de oficio cuando la prueba sea en el IASS.

**5. Un día** de prestación de servicios durante la semana de las **fiestas del Carnaval** y ello en los términos y condiciones de cumplimiento de jornada que se vienen aplicando y se establezca por la Resolución del órgano competente en materia de personal, que deberá garantizar el disfrute, aunque sea demorado en el tiempo, **con criterios equitativos en atención a la organización de las diferentes actividades públicas.**

**6.** Los **días 24 y 31 de diciembre** permanecerán cerradas las oficinas públicas insulares, a excepción de los servicios de Registro General e Información, así como aquellos otros que por su especial actividad se consideren imprescindibles o sea necesario mantener la actividad en tales fechas.

De conformidad con la instrucción del MAP de 28 de diciembre de 2012 estos dos días serán considerados a todos los efectos como no laborables, y procederá su compensación en caso de descanso por turnos.

En estos casos, respecto de los empleados que tuvieran que prestar servicios efectivos en alguno de estos días, por necesidades imprevisibles, o por turno rotario y/o guardias, (de presencia física y/o localizada) procederá un día hábil de compensación por cada día efectivamente trabajado, computable como de trabajo efectivo a los efectos de la jornada ordinaria que corresponda cumplir. Estos días tendrán tratamiento homogéneo al régimen establecido para los asuntos particulares.

## **CAPÍTULO VIII: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL.**

### **Artículo 54. Suspensión con reserva de puesto de trabajo por Maternidad, Paternidad, Adopción y Acogimiento, Riesgo durante el Embarazo y Lactancia Natural y Violencia de Género.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por acuerdo entre el IASS y el trabajador, así como por las causas previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, exonerando a ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin perjuicio de los derechos que procedan legalmente a los trabajadores.

Además de las previstas en los apartados 8, 9, 10 y 11 del artículo 50 del presente Convenio también son causas de suspensión de la relación laboral las previstas legalmente en los términos de este Convenio y supletoriamente en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Al cesar las causas legales de suspensión el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto reservado en los supuestos y de conformidad con los términos previstos legalmente.

Conforme a lo previsto en la mencionada Ley Estatutaria, se suspenderá el contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

1. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Asimismo, en el supuesto en que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Excepcionalmente, y como medida cautelar, se podrá conceder la referida ampliación a petición expresa de la trabajadora.

### **Artículo 55. Excedencias.**

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes situaciones de excedencia:

1. EXCEDENCIA FORZOSA POR CARGO PÚBLICO O SINDICAL; Se concederá para la designación o elección para un cargo público en los términos del artículo 87 EBEP, y normativa en desarrollo y norma legal que lo sustituya, o designación de un cargo sindical de ámbito insular o superior de cualquier Sindicato que tenga presencia efectiva en el Organismo, que a juicio del trabajador imposibilite la asistencia al trabajo durante el periodo del nombramiento. Esta excedencia conlleva el derecho al puesto de trabajo concreto que se venía ocupando, en las mismas condiciones, salvo que su contrato fuera temporal en cuyo caso la reserva será hasta la finalización del mismo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público o designación sindical que motivó la excedencia.

**2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR;** el personal fijo y/o interino por plaza vacante, con un año de servicios efectivos en el Organismo Autónomo podrá solicitar, con una antelación mínima de dos meses, excedencia voluntaria por el plazo mínimo de cuatro meses y máximo de siete años. Esta situación de excedencia no dará derecho a conservación de plaza ni puesto, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

Transcurrido como mínimo cuatro meses el trabajador podrá solicitar su reingreso, que quedará condicionado a la existencia de plaza vacante.

**A.-** Solicitado el reingreso por el trabajador fijo, en tiempo y forma, el trabajador tendrá derecho a su inmediata reincorporación si existiera una plaza vacante de igual o similar clase perteneciente al mismo grupo profesional. Si no existiera plaza se le aplicarán los criterios expuestos en el apartado siguiente.

Podrá solicitar, mientras tanto, ser llamado para contrataciones temporales de su clase profesional, teniendo derecho preferente.

Si no existiera vacante de la misma clase, pero sí de otra similar y/o polivalente, dentro del mismo grupo, el trabajador, siempre que ostente la titulación adecuada y demás requisitos que para su desempeño consten en la R.P.T., podrá optar entre ocupar provisionalmente dicha plaza, procediendo la reincorporación a la plaza correspondiente a su clase profesional si posteriormente se produjese una vacante, o permanecer en la situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso a la primera vacante que se produzca.

No obstante lo anterior, y únicamente, los trabajadores encuadrados en el grupo profesional D (4), que pertenezcan a las antiguas clases profesionales de Oficial de Oficios Varios, Conductor-Ordenanza, Cocinero y Auxiliar de Distribución, de no existir vacantes de su clase o grupo, podrán solicitar el reingreso a una plaza vacante de inferior grupo y distinta clase profesional como Operario de Oficios Varios, Ordenanza, Servicios Generales, Operario de Cocina y Operario de Almacén, siempre que ostenten la titulación necesaria, permaneciendo en la clase inferior el mínimo tiempo posible hasta que surja una vacante de clase y/o grupo profesional. Asimismo, procederá en otros supuestos similares para el desempeño de funciones inferiores encuadradas en la misma familia profesional.

En el supuesto de solicitarse el reingreso por varios trabajadores se seguirán los siguientes criterios por este orden de prelación: 1º) el de igual clase profesional y; 2º) el de más antigüedad.

**B.-** Solicitado el reingreso por el personal interino, en tiempo y forma, tendrá derecho, si la plaza que ocupaba no hubiera sido convocada y proveída, esto es, si no se hubiera extinguido la relación laboral que mantenía, y siempre que exista una plaza vacante sin ocupar por interino de su misma clase profesional, al reingreso, en las mismas condiciones, esto es, hasta la cobertura reglamentaria de la plaza.

Si no existiera plaza vacante sin ocupar, pasará a la situación de expectativa de interinidad en plaza vacante de la misma clase, asignándole para su cobertura interina y hasta la cobertura reglamentaria la primera vacante que surja de su misma clase profesional. En el caso de que existiera concurrencia de solicitudes la reincorporación se producirá por el orden de procedencia de la lista de reserva de origen.

En todo caso, tendrá preferencia de incorporación, con independencia de la fecha de la solicitud de reingreso, el trabajador que proceda de la lista que ocupe el mejor orden de prelación. En ningún

caso procederá el desplazamiento de otro trabajador interinado por vacante en su misma clase profesional.

**C.** Transcurrido el plazo máximo de la situación de excedencia voluntaria, sin que el trabajador haya solicitado su reincorporación, o dispuesta la misma no se reincorpore, perderá su derecho al reingreso.

Para solicitar un nuevo período de excedencia voluntaria será necesario haber cumplido un período de trabajo efectivo de dos años, contados desde la finalización de la excedencia anterior.

**3. EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJOS EN EL SECTOR PÚBLICO;** teniendo en cuenta que el régimen jurídico de las incompatibilidades se basa en la prohibición de dos trabajos en el sector público, salvo las excepciones previstas legalmente de compatibilidad, los trabajadores que accedan a un nuevo puesto del sector público que, conforme a la normativa de incompatibilidades, resulte incompatible con el desempeñado en el I.A.S.S., quedará en situación de excedencia voluntaria conforme a los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Podrá solicitarse aún cuando no se hubiesen cumplido el período de prueba y los dos años de prestación de servicios efectivos, quedando sometido a la superación del período de prueba, o fracción que le quede pendiente de superar, desde el momento de su nueva reincorporación.

El trabajador permanecerá en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a esta situación y conservará el derecho preferente al reingreso en los términos y condiciones previstas en el artículo anterior para la excedencia voluntaria de carácter general, debiendo solicitarlo en el plazo máximo de un mes a partir del cese en el otro empleo público. De no solicitar el reingreso en el referido plazo máximo de un mes, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria de carácter general regulada en el artículo anterior.

En el caso de un trabajador con contrato temporal, mantendrá esta situación exclusivamente mientras subsista la relación laboral que dio origen a la misma.

**4. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS;** los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la fecha de la resolución judicial o administrativa. Sin perjuicio de la posibilidad de solicitar para su disfrute sin solución de continuidad, una excedencia por interés particular sin que le sea exigible el requisito de incorporación efectiva y plazo de espera para solicitar una nueva excedencia.

**5. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES;** los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

**6. NORMAS COMUNES APARTADOS 4 Y 5 ANTERIORES;** estas excedencias, cuyos períodos de duración podrán disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo Servicio y/o Unidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a los apartados 4 y 5 de este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; a partir del tercero, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma o similar clase. En el supuesto del personal temporal la reserva se realizará en las condiciones anteriores pero hasta el límite de la duración de la relación laboral que motivó la excedencia.

## **CAPITULO IX: REGIMEN ORGANIZATIVO.**

### **Artículo 56. Organización del trabajo.**

**1.** La organización y planificación de los recursos humanos en el IASS tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, procediendo el dimensionamiento adecuado de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

**2.** En el marco de sus competencias de autoorganización el IASS estructurará sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en el Capítulo II de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

**3.** La dirección y organización del trabajo son facultades propias del Organismo que las ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación y con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, previa la negociación con el Comité de Empresa en los casos en que sea preceptiva, o establecida en el presente texto paccionado, y ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los representantes de los trabajadores.

**4.** En cumplimiento de los deberes propios de la relación laboral, los trabajadores deberán realizar el trabajo convenido y cumplir con los cometidos y obligaciones derivadas de su puesto de trabajo, con diligencia, responsabilidad y respeto a los deberes básicos propios de su condición de empleado público, principios éticos y de conducta, previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

**5.** En sus prestaciones recíprocas, el IASS y sus empleados se someterán a las exigencias de la buena fe y a los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, tales como el de servicio a los ciudadanos y al interés general.

6. En la organización del trabajo se tendrá en cuenta que los empleados del Instituto tienen derecho a la ocupación efectiva, a la promoción y formación profesional, a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo, y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

7. Para la estructuración del empleo y planificación de los recursos humanos se estará a lo establecido en el Capítulo I y II de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y lo que se desarrolle al respecto, así como en los planes de ordenación de empleo aprobados, previa negociación con el Comité de Empresa Único.

#### **Artículo 57. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- A) 30 trabajadores cuando afecte a totalidad del Organismo.
- B) En el caso de que la modificación afecte a un único, o varios centros, y no a la totalidad de la empresa, se atenderá al 10 por ciento de la plantilla de cada uno de los centros afectados por la modificación, siempre que resulten afectados al menos más de cuatro trabajadores.
- C) En todo caso, será modificación sustancial la negociación que afecte al conjunto de trabajadores integrados en un mismo cuadrante de turnos.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado uno de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su

contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La consulta se llevará a cabo con el Comité Único del Organismo. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del referido Comité Único.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

...

#### **Artículo 58. Uniformidad y ropa de trabajo.**

1. En atención al servicio público que se presta y a la identidad corporativa e institucional, el IASS facilitará a los empleados que lo requieran por la actividad que desempeñen en su puesto de trabajo, la vestimenta, uniformes, calzado y demás prendas adecuadas para el desempeño de sus funciones, y ello al margen de los equipos de protección individual necesarios para proteger su salud y su integridad conforme a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El número de vestimenta y/o uniformidad será de al menos tres unidades y una unidad de calzado para cada año, salvo que se acredite deterioro o rotura del mismo durante la prestación del servicio. Asimismo se entregará una ropa de baño y calzado de playa con carácter bianual a los trabajadores que realicen actividades de ocio y tiempo libre. También se entregará

unas botas de agua a aquellos trabajadores que realicen funciones que conlleven la utilización de agua corriente (baños de pacientes, jardines, limpieza de cocinas y centros, y en su caso en cualquier otro puesto en que se trabaje con agua abundante) que serán renovadas por el Organismo cuando se encuentren deterioradas. La determinación de los puestos de trabajo sujetos al uso de uniforme y calzado se recogerá en la Relación de Puestos de Trabajo del IASS.

3. La adquisición de las prendas a suministrar se realizará mediante acuerdo adoptado por el órgano competente, con la participación del Comité de Empresa en la fase previa de elaboración de los pliegos.

4. Los empleados a los que se les suministre el vestuario laboral estarán obligados a su uso exclusivamente durante el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, y a su cuidado hasta que finalice la obligación de uso o la relación de servicios con el IASS. A fin de facilitar el cumplimiento de dichas obligaciones, por el Organismo se habilitarán espacios adecuados y/o taquillas en aquellos centros o dependencias en las que el elevado número de empleados sujetos a esta obligación así lo aconseje.

5. A la terminación de la relación de servicios con el IASS o, en su caso, cambio de puesto de trabajo o funciones que ya no impliquen la obligatoriedad de uso, los empleados están obligados a devolver los uniformes y ropa de trabajo que les hayan sido entregados.

6. El incumplimiento por parte del empleado de las obligaciones de uso y cuidado y de devolución ya indicadas, constituirá una falta leve con la sanción prevista en el régimen disciplinario correspondiente, y sin perjuicio del reintegro económico que corresponda.

#### **Artículo 59. Movilidad en el ámbito del Cabildo Insular de Tenerife.**

1. Al personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se le podrán atribuir temporalmente funciones en cualquiera de los Entes del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, cuando se cumpla alguno de los siguientes requisitos:

a) Previa conformidad de los interesados y de los órganos competentes de origen y destino.

b) Que se realice en los términos previstos en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos que se negocie y se acuerde con el Comité Único, y previo acuerdo del interesado.

2. Asimismo, podrá solicitarse comisión de servicios a otro puesto de la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral de los referidos Entes del Cabildo de Tenerife, dentro del mismo grupo y nivel de titulación, previos informes favorables de los órganos competentes de los puestos de origen y de destino, así como informe no vinculante del Comité de Empresa, pasando el trabajador a percibir las retribuciones del referido puesto de destino, por un período máximo de veinticuatro (24) meses, con derecho a reserva del puesto de trabajo de origen y aplicándosele el Convenio Colectivo del nuevo puesto, mientras desempeñe el mismo, computándose el tiempo de servicios en ambas Administraciones a efectos de antigüedad. Dicha comisión de servicios se notificará a los dos órganos de representación unitaria correspondientes.

#### **Artículo 60. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional o modificación de funciones del trabajador es una potestad organizativa del IASS para adaptar en cada momento las condiciones de trabajo de sus empleados a las necesidades y circunstancias concretas del servicio público que se presta;

armonizando la organización y gestión de sus medios personales con el mantenimiento de sus condiciones laborales; y se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional ordinaria o interna (dentro del grupo profesional), es la efectuada entre distintas clases o tipos de puestos dentro del mismo grupo profesional, y ello en atención a la similitud o equivalencia entre las funciones y tareas originarias y las nuevas encomendadas, y conforme al sistema de clasificación profesional y RPT vigente; percibiéndose las retribuciones correspondientes a la clase de puesto efectivamente desempeñado, siempre y cuando se reúnan los requisitos exigidos en la RPT para tal puesto. Esta movilidad estará limitada a que el trabajador se encuentre en posesión de las titulaciones académicas, autorizaciones administrativas y demás requisitos para el desempeño del puesto.

3. La movilidad funcional extraordinaria temporal o externa (intergrupos), es la efectuada entre distintos grupos profesionales del mismo o distinto grupo de nivel de titulación académica.

Esta movilidad funcional extraordinaria para atender necesidades del servicio, se efectuará para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional de pertenencia.

La encomienda de funciones superiores (movilidad vertical ascendente) a las del grupo profesional de pertenencia se podrá encomendar sin límite temporal, a aquel personal laboral fijo y/o interino que cumpla los requisitos y haya superado un proceso Superior clase de libre concurrencia en el que se garantice los principios de mérito y capacidad. Se ofertarán las propuestas por orden de puntuación del proceso al personal fijo que haya superado dicho proceso, y solo en su defecto, al personal interino según su puntuación. El límite temporal del desempeño para el personal interino será el mismo que el de su contrato de origen. En caso de que el trabajador interino pase a la situación de trabajador fijo, se actualizará su lugar en la lista de desempeño por orden de puntuación en el lugar que le corresponda entre el personal fijo.

En defecto de listados de procesos de Superior Clase, se podrá encomendar el desempeño de puesto de superior clase sin límite temporal a los trabajadores del IASS fijos y/o interinos que hayan superado un proceso selectivo de convocatoria pública del puesto a contratar, por el orden que ocupe en la lista de origen.

4.- En defecto de los listados previstos en los apartados anteriores, se podrá encomendar por razones técnicas y de urgencia, la encomienda durante un período máximo de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, a un trabajador fijo del Organismo.

5.- En todos los casos el empleado o empleada percibirá las retribuciones previstas para el puesto o funciones efectivamente realizadas, de acuerdo con los correspondientes niveles retributivos y requisitos exigidos en la RPT

6.- El personal fijo al momento de la encomienda quedará en situación de reserva del puesto de origen, mientras duren las funciones superiores, sea cual fuere el contrato ofertado, volviendo a su puesto de origen al cese de las funciones superiores.

El personal interino por plaza vacante, quedará en situación de reserva de puesto de origen, siempre que no se hubiera extinguido la relación laboral de origen, hasta el cese de la encomienda, salvo que la encomienda superior sea en la modalidad de interino por plaza vacante, en cuyo caso el trabajador deberá optar en cual de ambos contratos se estabiliza.

7.- Al objeto de garantizar la libre concurrencia y objetividad, la cobertura definitiva de la vacante correspondiente a las funciones realizadas eventualmente o interinamente por el empleado, se producirá, en todo caso, conforme a los procedimientos reglados de cobertura por convocatoria pública y promoción interna y régimen de provisión de puestos previstos en el presente Convenio Colectivo, y ello de acuerdo con los principios rectores de igualdad, mérito, capacidad y publicidad del empleo público, sin que en ningún caso proceda reclasificación profesional por desempeñar funciones superiores.

8.- La encomienda de funciones inferiores, únicamente se realizará por necesidades urgentes e imprevisibles, previa resolución motivada al efecto y por el máximo de un mes durante un año. En caso de encomienda de funciones inferiores (movilidad vertical descendente), se mantendrán las retribuciones de origen.

#### **Artículo 61. Movilidad por violencia de género.**

La empleada víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo, compatible con su nivel de titulación y grupo profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

En la solicitud indicará la localidad a la que solicita su traslado, debiendo ir acompañada de copia de la orden de protección o, excepcionalmente, hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, u otro medio que lo acredite con carácter urgente y provisional. En todo caso, no será de aplicación la presente movilidad, cuando se haya denegado la medida mediante resolución judicial.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará un puesto correspondiente a la plaza de que se trate y de análogas características y en los términos previstos en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El IASS estará obligado a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Este tipo de solicitud, tendrá preferencia para cubrir un puesto vacante, y será atendida si existe necesidad en caso de no existir vacante.

#### **Artículo 62. Cambios de turno de trabajo por razón de estudios.**

**1-** Los trabajadores que, con regularidad y aprovechamiento, cursen estudios presenciales para la obtención de un título académico oficial que conlleve la necesidad de asistencia, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen establecido para su puesto.

**2-** En cualquier caso, en las solicitudes de cambios de turnos por razón de estudios, deberá quedar debidamente acreditado, mediante certificación expedida al efecto por el centro educativo donde se cursen los estudios, que el trabajador se encuentra debidamente matriculado para el correspondiente curso académico y la imposibilidad de realizarlo en otro horario alternativo y sin presencia física en el centro.

Para la asignación de turno/s, se tendrá en cuenta no sólo el turno solicitado por el trabajador, sino la adecuada prestación del servicio público y los derechos de terceros, asignándose, en todo caso, aquel turno y/o turnos que pueda ser en mayor medida compatibles con sus estudios.

El trabajador deberá presentar una nueva solicitud de cambio de turno por razón de estudios, cada vez que se inicie por éste un nuevo curso académico, una nueva relación laboral o un cambio de puesto y/o funciones que implique una modificación en el sistema de turnos en el que se vaya a integrar.

**3.** De coincidir más solicitantes que puestos de trabajo en un mismo turno, se aplicará el criterio de rotación entre los trabajadores afectados, comenzando la asignación para ese curso por el de más antigüedad.

**4.** En caso de igualdad en la antigüedad, se resolverá teniendo en cuenta la relación de los estudios que se cursen con un puesto que pueda desempeñar en el IASS.

**5.** En cualquier caso, los cambios de horario y turnos que afecten a terceros por este motivo no supondrán para éstos una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y se le deberán comunicar con quince días de antelación.

**6.** El turno asignado por razón de estudios podrá no aplicarse en los periodos no lectivos, conforme a las necesidades del Servicio.

**7.** No será posible el cambio solicitado si los terceros que resultasen afectados son trabajadores que hayan cambiado de puesto de trabajo bien por motivos de salud, si ello afecta o repercute negativamente en su estado de salud o tratamiento, bien por motivos de violencia de género.

**8.** A los efectos de concurrencia de solicitudes de trabajadores con la misma antigüedad, o en su caso, reclamaciones de terceros al verse afectada su situación laboral como consecuencia de la imposibilidad de rotación, se someterá a criterio de la Comisión Paritaria lo procedente, en orden a la estimación o desestimación de las solicitudes de cambios de turno por motivo de estudios; valorando las circunstancias concurrentes y la posibilidad de realizar los estudios de forma que no perjudique a terceros.

### **Artículo 63. Movilidad y otras medidas preventivas por razones de salud.**

#### **1. Principios Generales.**

**a)** El IASS garantizará de manera específica la protección de los empleados que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo; y ello teniendo en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en su caso, adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias.

**b)** Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con el IASS, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

**c)** En aplicación de este principio general de la acción preventiva, contemplado en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las variaciones o cambios de puestos

de trabajo, funciones, tareas, responsabilidades y/o condiciones de desempeño que se produzcan como consecuencia de esta movilidad por motivos de salud del empleado.

**d)** En todo caso, la movilidad regulada en este artículo y la ejecución de las medidas preventivas que, en su caso, procedan por esta razón, estarán siempre supeditadas a la protección de la seguridad y la salud de los empleados, así como a su planificación y ordenación en el ámbito del IASS, atendiendo de forma prioritaria a la seguridad y estado de salud de los empleados, pero teniendo en consideración no solo la existencia de puestos vacantes o necesidades efectivas de desempeño de funciones, sino también las limitaciones o posibilidades reales y efectivas del trabajador para hacer más compatible el trabajo a desarrollar con sus condiciones y estado de salud.

## **2. Procedimiento común.**

### **2.1. Iniciación.**

El procedimiento podrá iniciarse de oficio por el IASS o a instancia del propio trabajador.

**a)** Se iniciará por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del IASS directamente, o bien a propuesta de la Jefatura del Servicio de adscripción del trabajador, cuando existan indicios o se tenga conocimiento de que el estado de salud de éste pudiera ocasionar un riesgo para él u otros trabajadores en el desempeño de sus puestos.

**b)** A instancia o petición del propio trabajador mediante solicitud dirigida al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del IASS o al Servicio Administrativo de Relaciones Laborales y Régimen Jurídico, en cuyo caso, y para garantizar la confidencialidad de los datos y el debido respeto a la intimidad del solicitante, no se acompañará ningún informe o documentación sobre su salud.

**c)** Junto con la solicitud, el trabajador aportará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del IASS la documentación de carácter médico que fundamente su petición y cuanta información estime conveniente para precisar o completar su solicitud; así como aquella información y/o documentación referida a su estado de salud que le sea requerida por la Unidad de Salud Laboral del citado Servicio de Prevención.

### **2.2. Tramitación.**

**a)** Por la Unidad de Salud Laboral del Servicio de Prevención se emitirá informe con indicación de la calificación de la aptitud del trabajador y, en su caso, de las medidas preventivas y correctoras propuestas.

**b)** El informe deberá expresar si el estado de salud del trabajador afecta o no a las funciones, tareas y actividades de su puesto de trabajo; en qué medida (en todo o en parte, en las esenciales, etc.); y, en su caso, identificando aquellas que no puedan ser desempeñadas con eficacia a consecuencia de su estado de salud.

**c)** La calificación médica tendrá las siguientes alternativas:

- 1.** Apto.
- 2.** Apto con limitaciones, temporales o permanentes.
- 3.** No apto, temporal o definitivo.

**d)** El informe médico concluirá proponiendo, en su caso, si procede/n alguna/s de las siguientes medidas preventivas:

1. Re-evaluación del puesto de trabajo.
2. Adaptación, provisional o definitiva, del puesto.
3. Informe de compatibilidad con la asignación de tareas y cometidos alternativos, correspondientes al mismo u otro grupo profesional de su mismo nivel de titulación académica.
4. Modificación parcial o total de funciones.
5. Cambio de puesto.
6. Promoción del expediente de incapacidad permanente.

### **2.3 Resolución.**

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, para la aplicación de las medidas anteriores se constituirá una Comisión de Valoración de la Salud integrada por cinco miembros siendo uno de ellos designado a propuesta del Comité de Empresa Único. Para el caso de adaptaciones de puesto con carácter urgente, se dará cuenta de la misma a la Comisión en la primera sesión que se convoque. Al objeto de garantizar el normal desarrollo de actuación de la comisión, esta queda facultada para resolver cuantas cuestiones pudieran suscitarse durante su actuación y para adoptar los acuerdos necesarios en todo lo no previsto en este artículo. La Comisión actuando en el estricto cumplimiento de los términos previstos resolverá y trasladará su decisión al órgano competente del Organismo en materia de personal, para su resolución definitiva.

Se trasladarán al empleado y a la correspondiente Jefatura del Servicio de adscripción de éste, las medidas a adoptar. En su caso y cuando resulte necesario en función de la medida propuesta, se elevará propuesta al órgano competente en materia de personal para dictar la resolución, que proceda. Dicha resolución será notificada al empleado y al Comité de Empresa.

Dado que la salud del empleado tiene un carácter prioritario respecto de otras condiciones de trabajo o preferencias del mismo, éste no podrá negarse a la aceptación de la medida adoptada.

No obstante, cuando la medida propuesta implique la modificación total y definitiva de las funciones del empleado y/o el cambio definitivo de su centro y/o puesto de trabajo, y éste manifieste expresamente su disconformidad, se dará trámite de audiencia previa al empleado y al Comité de Empresa, quienes en el plazo máximo de 15 días podrán presentar las alegaciones que estimen pertinentes en orden a la medida propuesta y, en su caso, proponer una medida alternativa debidamente motivada teniendo en consideración la situación profesional del trabajador y su estado de salud.

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las informaciones relativas a la salud del empleado. Así, quienes tengan conocimiento y participen de la tramitación del expediente, guardarán el debido sigilo y secreto respecto de los motivos de la tramitación del mismo y de la información y datos médicos referentes al estado de salud del trabajador.

### **2.4 Período de adaptación y prueba a un nuevo puesto.**

El cambio de puesto conllevará necesariamente un período de adaptación y prueba de duración no superior a tres meses de trabajo efectivo, durante el cual podría revocarse el cambio, y ello previo informe del superior correspondiente por quedar acreditada la incapacidad del trabajador para adaptarse al nuevo puesto o desempeñar con eficacia sus funciones esenciales. No se podrá exigir un nuevo período de prueba a quien ya lo hubiera superado para la misma clase en una encomienda anterior cuando sean las mismas funciones.

El trabajador podrá renunciar a una propuesta de cambio de puesto por motivos de salud si es para un centro distinto al que presta servicios, o con diferentes turnos a los que ostenta, sin penalización alguna de continuar en la lista, o de su derecho a otras propuestas.

### **2.5 Adecuación retributiva.**

Las retribuciones a percibir por el empleado serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo o funciones efectivamente desempeñadas, y sus condiciones de trabajo efectivas, por lo que se deberá, en su caso, proceder a la debida regularización retributiva.

Como garantía retributiva y en caso de que el nuevo nivel retributivo resultase inferior con respecto al anterior, se procederá a asignar el correspondiente nuevo nivel retributivo que, en ningún caso, será inferior al menor nivel correspondiente al grupo de titulación académica en el que esté encuadrado el empleado en su puesto de origen, sin contabilizar las condiciones de trabajo especiales si no se realizan.

En todo caso, se respetarán a título ad personam los complementos o niveles retributivos que el trabajador tuviera reconocidos y consolidados a nivel individual.

### **Artículo 64. Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo.**

Con el objetivo de desarrollar una política que impulse el entorno laboral en el que todos los empleados tienen derecho al respeto, a la debida consideración de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad física, y dada la singularidad del origen de los riesgos incluidos en este artículo, las partes firmantes del presente Acuerdo asumen el compromiso de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, poniendo en práctica planes de protección para sus empleados, estableciendo, previa negociación, instrumentos para prevenir las conductas y/o prácticas de acoso moral o psicológico, acoso sexual y agresión física.

En este sentido, antes del mes de junio de 2015 se negociará con el Comité Único el protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el ámbito laboral, así como de discriminación de género en el Organismo. Asimismo se desarrollarán en colaboración con los representantes de los trabajadores, las siguientes actuaciones específicas de prevención: implementación de acciones de formación, educación, capacitación, asesoramiento y ayuda a los distintos colectivos de empleados y, en especial, a los titulares de los puestos de trabajo con responsabilidades sobre los equipos de personas.

## **CAPÍTULO X: PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y SELECCIÓN. CARRERA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. CONTRATACIÓN LABORAL Y SISTEMA DE ORDENACION Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

### **Artículo 65. Principios generales.**

La carrera y promoción profesional e ingreso de los empleados públicos del IASS se desarrollará dentro del marco normativo en el que se garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos en el artículo 55.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Estos procesos incluirán medidas tendentes a obtener la mayor adecuación entre los perfiles de las plazas y los puestos de trabajo

y los de los empleados públicos, lo que redundará en un aumento de la profesionalidad de los empleados del Organismo y una mayor eficacia y eficiencia de los recursos humanos.

#### **Artículo 66. Relación de Puestos de Trabajo.**

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se lleva a cabo la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los Servicios y/o Unidades y en la que se establecen los requisitos de desempeño de cada puesto, que tendrá un código identificativo único, la clase, funciones esenciales, jornada, localización geográfica, requisitos para su ocupación y sistema de provisión y los puestos que ostentan complementos retributivos singulares. Asimismo la RPT deberá identificar en cada centro u Hospital, la asignación concreta de todos los puestos a cada planta, unidad y/o servicio, o en su caso a la unidad de suplencias/incidencias, a fin de ofertarlos en el concurso de traslados, y de entre éstos, los que quedan reservados para concurso específico, que únicamente podrán ser puestos singulares y/o diferenciados. En el catálogo de puestos se regulará si los puestos se encuentran ocupados con carácter definitivo y/o provisional, así como la identificación personal del ocupante.

#### **Artículo 67. Necesidades de Recursos Humanos: selección y provisión.**

**1. Provisión de puestos de trabajo.** Los puestos cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos del IASS y sin perjuicio de su cobertura temporal por necesidades urgentes de conformidad con la normativa vigente, se proveerán de forma estable (con adscripción definitiva) por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala, todo ello con carácter general y sin perjuicio de lo reglado específicamente en otros artículos del presente Convenio y en la normativa de aplicación:

1º. Concurso de traslado.

2º. Reingreso de excedentes, si tuviera derecho a la reserva de puesto. En los demás supuestos será con adscripción provisional.

Asimismo los puestos de trabajo del Organismo podrán ser cubiertos de forma temporal, mediante adscripción provisional, incluso para cobertura de plaza vacante, por el personal del Instituto y conforme a la siguiente prelación:

1º. Movilidad por violencia de género

2º. Cambios de puesto por Motivos de Salud

3º. Traslados Provisionales del Personal Fijo

4º. Procesos de Desempeño de Clase Superior.

5º. Traslados Provisionales del Personal Interino.

6º. Procesos Selectivos de Convocatorias Públicas

7º. Otros mecanismos de Movilidad Funcional, o redistribución de efectivos.

Se respetará el orden de prelación previsto en el apartado anterior para todas las necesidades de contratación y/o cobertura de duración cierta superior a **15 días**. Si fueran inferiores o inciertas se contratará directamente conforme al apartado 6º. .

Se consideran revocadas cuantas normas o reglas se opongan a lo anterior, aun cuando estuvieran negociadas con la representación de los trabajadores. Si no hubiera listas de contratación procedentes de convocatoria pública se seguirá el orden de prelación general cualquiera que sea la duración del contrato, sin que la existencia de listas de contratación urgentes de reserva (mediante entrevista) sea motivo para alterar dicho orden de prelación.

**2. Oferta de Empleo Público.** Las necesidades de personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en el IASS, a través de los mecanismos descritos en el apartado anterior, siempre que exista asignación presupuestaria, se encuentren ocupadas por interino, o en su caso contratadas, existentes en el IASS y que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, con carácter permanente, serán objeto de la oferta de empleo público.

La Oferta de Empleo Público o instrumento similar recogerá las plazas reservadas para los turnos de promoción interna y acceso libre y se aprobará anualmente conforme al marco legal de aplicación, previa la negociación con el Comité de Empresa y con el plazo de ejecución previsto legalmente, que al momento actual es de 3 años desde su publicación.

La ejecución de la oferta de empleo público se realizará a través de las correspondientes convocatorias, las cuales se ajustarán a lo establecido en la normativa vigente y en las reglas genéricas que regulan el procedimiento y el sistema selectivo.

Una vez se proceda a la firma del presente Convenio Colectivo se procederá a la negociación y aprobación de la Oferta de Empleo Público del IASS que deberá incluir con carácter general todas las plazas vacantes existentes en el IASS, ocupadas por interinos o contratados, integradas aquellas que constaban en la anterior OEP del Organismo y que nunca fueron convocadas. No obstante, previa negociación con el Comité Único, no serán incluidas en la misma, aquellas plazas cuya cobertura definitiva no resulte necesaria, o que excedan del límite legalmente previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En todo caso la OEP del IASS será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia antes del día 30 de junio de 2015. Se reservarán para el turno de promoción interna al menos el 25% del conjunto de las plazas ofertadas, sin perjuicio de que las mismas sean finalmente provistas por el turno libre, de no existir candidatos por el citado turno en la convocatoria.

En el marco de un Plan de Consolidación de Empleo temporal se negociará con el Comité Único las Bases Genéricas de Selección. Tanto el temario, como las pruebas de selección (teórico y/o práctica) se adaptarán al contenido de las funciones y tareas de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria en el IASS. Asimismo se adoptarán aquellos acuerdos que resulten necesarios con el Comité Único para facilitar la preparación del personal de las convocatorias, así como arbitrar fórmulas en la medida de lo legalmente posible que permitan estabilidad en la relación laboral de aquellos trabajadores interinos que no consoliden los puestos que ocupan, especialmente si fueran mayores de 55 años.

Una vez publicada la OEP, se publicarán las convocatorias priorizando por su urgencia los puestos del ámbito sanitario, y el resto desde el grupo inferior de forma ascendente, conforme al siguiente calendario:

<b>ESPECIALIDAD PROFESIONAL</b>	<b>PUBLICACIÓN BOP</b>	<b>LISTA DE ADMITIDOS DEFINITIVA</b>
Enfermero	Tercer Trimestre 2015	Cuarto Trimestre 2015
Auxiliar de Enfermería	Tercer Trimestre 2015	Primer Trimestre 2016
Puestos del Grupo E	Cuarto Trimestre 2015	Segundo Trimestre 2016
Puestos del Grupo D	Primer Trimestre 2016	Tercer Trimestre 2016
Puestos del Grupo C	Tercer Trimestre 2016	Primer Trimestre 2017
Puestos del Grupo B	Cuarto Trimestre 2016	Segundo Trimestre 2017
Puestos del Grupo A	Primer Trimestre 2017	Tercer Trimestre 2017

### **Artículo 68. Carrera y promoción profesional.**

**1.** La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, teniendo siempre como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia y calidad en la prestación de los servicios públicos y en la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor selección, distribución, formación, promoción profesional y movilidad. La carrera profesional de los empleados del IASS se desarrollará conforme a la normativa básica de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, demás normas aplicables, hasta tanto sean desarrolladas las mismas por la legislación de Función Pública Canaria y lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

**2.** En correspondencia con lo anterior, el Organismo adoptará las medidas necesarias para garantizar una correcta provisión de puestos de trabajo, promoción profesional, movilidad y formación de sus empleados a fin de alcanzar un mayor grado de profesionalización y satisfacción de sus empleados, y ello a través de:

**a) La carrera vertical** consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo vinculados al mismo grupo profesional, por el procedimiento de provisión definitiva de puestos de trabajo: el concurso de méritos.

El concurso de méritos como procedimiento de provisión de puestos de trabajo consistirá en la valoración de méritos, capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos, conforme a las reglas genéricas aprobadas previa negociación con el Comité de Empresa, teniendo preferencia para los distintos tipos de puestos los trabajadores fijos de la misma clase profesional, sin perjuicio de la participación de otros trabajadores de distinta clase del mismo grupo profesional, con el establecimiento, en su caso, de las pruebas de aptitud y/o acreditación de formación que sean necesarios.

**b) La carrera horizontal** consiste en la progresión de puestos dentro de su mismo grupo profesional, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

**c) La promoción interna vertical** consiste en el ascenso a un grupo de nivel de titulación académica inmediatamente superior. En todos los casos se podrá acceder al grupo inmediatamente superior, e incluso para el caso de trabajadores que pertenecen al Grupo C, se reconoce la posibilidad de acceso mediante la promoción interna tanto al Grupo A1, como al A2. En el resto de casos, los procesos se adaptaran a la normativa aplicable.

**d) La promoción interna horizontal** consiste en el acceso a otro grupo profesional, dentro del mismo nivel de titulación académica. En ambos casos de acuerdo con los requisitos exigidos en la normativa de aplicación.

**e) La formación** permitirá la adquisición de los conocimientos que favorezcan la mejora del desempeño del puesto de trabajo y facilite el acceso a otros tipos y clases de puestos de trabajo, grupos profesionales y niveles de titulación.

### **Artículo 69. Provisión de puestos de trabajo.**

**1. Provisión definitiva.** La Relación de Puestos de Trabajo determinará el sistema de provisión de cada puesto de trabajo. Los puestos de trabajo se proveerán, con carácter general, mediante el procedimiento de concurso entre el personal fijo.

A fin de asegurar una adecuada planificación de la cobertura definitiva de los puestos de trabajo y de racionalizar el desarrollo profesional de los empleados públicos, se realizarán Planes de Empleo y Planes específicos previa negociación con el Comité Único.

Las convocatorias de los procesos de provisión incluirán, en todo caso, aquellos puestos de trabajo que se determinen necesarios para el cumplimiento de los servicios públicos del IASS, ajustándose a criterios de racionalidad, a fin de permitir un adecuado dimensionamiento y distribución de los puestos de trabajo. Dichos procesos estarán referidos a todos los puestos de trabajo vacantes de necesaria cobertura, con la adecuada dotación presupuestaria, que no se encuentren cubiertos con carácter definitivo, reservándose el IASS la potestad auto-organizativa en relación con los puestos vacantes no cubiertos o no dotados presupuestariamente. Para los puestos de trabajo del IASS se realizará el concurso ordinario, salvo para aquellos puestos singularizados establecidos en el Anexo VI, que se proveerán mediante concurso específico (prueba teórica y/o práctica).

Las convocatorias de los procedimientos de concurso contendrán la identificación precisa de la plaza y el puesto con el código identificativo y la ubicación concreta en cada unidad, en su caso, servicio, centro de trabajo, residencia, planta u hogar. Salvo para los puestos que se creen específicamente para unidades de incidencias o suplencias, destinadas a la sustitución de las ausencias de otros trabajadores.

No se cubrirán provisionalmente aquéllos puestos vacantes y dotados económicamente que se estime por el IASS que no son de necesaria cobertura. En todo caso serán de necesaria cobertura aquellos puestos que se vienen desempeñando con carácter temporal de forma continua por personal temporal. .

Los traslados derivados de la resolución de los concursos no darán lugar a indemnización alguna. Los puestos, una vez adjudicados, no son renunciables, debiendo el empleado permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino, que tendrá carácter de adscripción definitiva, antes de volver a concursar.

Asimismo, en el caso de no celebrarse puntualmente el concurso de traslados, se convocará un procedimiento cada dos años para facilitar el traslado provisional de los trabajadores fijos entre los distintos centros del IASS. Pudiendo también concurrir el personal interino pero respetando el orden preferente del personal fijo, conforme a lo previsto en el artículo 67.1

Para la progresión en la carrera profesional se deberá valorar los méritos objetivos y capacidad, así como la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño que se estime adecuado a los fines de la provisión. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

**3.** La provisión de los puestos de trabajo se ajustará al procedimiento y a los criterios establecidos en las Reglas Genéricas que se aprueben por el órgano competente previa negociación con el Comité Único. Las Bases específicas se remitirán al Comité Único para su informe, salvo que contenga modificaciones sustanciales respecto de las Bases Genéricas en cuyo caso deberán ser negociadas.

Podrán concurrir los trabajadores fijos al servicio directo del IASS que pertenezcan al mismo grupo profesional. Para participar en el concurso de un puesto de trabajo vacante, se deberá cumplir con los requisitos de titulación que se determinen en la convocatoria, así como las condiciones de aptitud específicas que se indiquen según las características del puesto de trabajo, determinadas en la convocatoria respectiva. En ningún caso será un requisito para concursar haber desempeñado el puesto anteriormente.

La Comisión de Valoración encargada de valorar las pruebas y/o méritos quedará constituida por siete miembros; cuatro de ellos serán designados por el IASS, uno de los cuales ostentará la presidencia, y los tres restantes se designarán a propuesta del Comité Único. La

configuración de la Comisión de Valoración, siempre que sea posible, se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre, debiendo a tal efecto antes de proceder al nombramiento, conocer la propuesta del Comité Único.

Los concursos de traslado se realizarán, con carácter general, como máximo cada dos años.

En el plazo máximo de un año desde la firma del presente Convenio Colectivo se iniciarán los procesos de concurso ordinario de traslado, de todos los puestos no singularizados que se encuentren sin adscripción definitiva en el IASS. Las Bases respetarán en todo caso, como criterio de prelación, el año de la adquisición de la condición de personal fijo en el IASS de los candidatos. Una vez finalicen los citados procesos se procederá a los concursos específicos para los puestos singularizados, por el mismo orden de grupo que los anteriores, al efecto de posibilitar la libre concurrencia de todos los trabajadores.

#### **Artículo 70. Promoción Interna horizontal y vertical.**

**1.** Conforme a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y hasta la aprobación de la normativa de desarrollo autonómico, serán criterios generales de común aplicación a los procedimientos de promoción interna, los siguientes:

**a)** Los criterios contenidos en las reglas genéricas aprobadas previa negociación con el Comité Único, con las especificidades propias de la promoción y de acuerdo a los requisitos exigidos en la normativa de aplicación.

**b)** Se fomentará la promoción interna, reservándose plazas para su cobertura por el turno de promoción interna cuando existiendo vacantes dotadas presupuestariamente y necesidad de su cobertura, haya empleados fijos interesados en promocionar que cumplan los requisitos exigidos legalmente para el ingreso en la plaza solicitada.

El IASS adoptará las medidas necesarias para conocer las posibilidades de promoción de los empleados y, en su caso, las necesidades que puedan cubrirse mediante promoción interna, sin perjuicio de que los interesados lo comuniquen al Servicio competente para su valoración y, en su caso, inclusión en la siguiente oferta de empleo público.

**2.** Los procedimientos de promoción interna podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes o conjuntas de las de acceso libre. Podrán acceder por este turno los empleados fijos que reúnan la titulación y otros requisitos exigidos en la convocatoria, debiendo, en todo caso, pertenecer a una plaza de la Plantilla de Personal Laboral del IASS integrada en inferior grupo de nivel de titulación o dentro del mismo grupo de nivel de titulación pero de distintas funciones al que pertenece la plaza objeto de la convocatoria, y tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo como empleado fijo en el IASS en el grupo profesional al que pertenezcan, todo ello de conformidad con los requisitos contenidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Con carácter general procederá la adscripción definitiva tras la promoción interna, salvo que no se haya realizado el concurso entre trabajadores fijos en los dos últimos años.

El sistema selectivo será el concurso oposición que combinará, adecuadamente, la realización de pruebas en la fase de oposición con la valoración de méritos relativos a la experiencia profesional desarrollada, formación específica o a cualquier otro mérito tendente a conseguir la progresión profesional de los empleados del IASS. En el proceso selectivo podrá establecerse la exención de aquellas pruebas o materias cuyo conocimiento se haya acreditado en las de ingreso al grupo profesional de origen.

**3.** Cuando se reserven en la oferta de empleo público plazas a promoción interna, los empleados que hayan comunicado su intención de participar en las convocatorias tendrán

prioridad en los cursos de formación que se organicen dentro del Plan de Formación de este Cabildo.

4. El IASS impulsará la adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo para garantizar la carrera administrativa, eliminando posibles disfunciones que pudieran dificultar la promoción interna.

5. Cuando en los procesos selectivos de promoción interna, superen dicho proceso un número de aspirantes superior al de plazas convocadas, se configurará una lista de reserva para las posibles coberturas de carácter temporal o desempeños de clase superior.

#### **Artículo 71. Selección de Personal.**

1. La cobertura definitiva de plazas incluidas en la oferta de empleo público se realizará con sometimiento a la legislación vigente y se regirá por el procedimiento que se señala en las Reglas Genéricas y en las correspondientes Bases de las respectivas convocatorias.

Las plazas vacantes se cubrirán por convocatoria pública mediante el sistema de oposición o concurso-oposición para el acceso libre, o siendo el sistema selectivo preferente el concurso-oposición, y ello de conformidad con lo previsto en las Reglas Genéricas.

2. Podrá ser admitido a las pruebas selectivas convocadas por esta Corporación quien cumpla los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo y en la normativa correspondiente, debiendo, por tanto, tener cumplidos los dieciséis años de edad, así como las condiciones de aptitud y otros requisitos específicos exigibles según la naturaleza diferenciada de determinados puestos vinculados a las plazas convocadas.

3. La adjudicación de puestos de trabajo al personal de nuevo ingreso tendrá carácter definitivo, si se hubiera realizado en los dos años precedentes la convocatoria el concurso de traslados (si no fuera así, la adscripción será provisional), según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos determinados para cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo. Los puestos de trabajo que se ofertarán al personal de nuevo ingreso serán aquellos que se deban proveer por concurso ordinario conforme a la referida Relación de Puestos.

4. Con carácter excepcional, por motivos de urgencia y necesidades del servicio debidamente acreditadas podrán cubrirse provisionalmente puestos de trabajo mediante personal interino, conforme a la normativa aplicable previos los procesos selectivos correspondientes.

Se negociará con el Comité Único en todo caso, las reglas genéricas de los procesos selectivos de carácter temporal, y se les comunicará con carácter previo las reglas específicas de los procesos que se tramiten, así como las normas de gestión de las listas de reserva.

5. En las convocatorias tanto de cobertura definitiva, como interina, como temporal y/o lista de reserva, se designará el Tribunal de selección, que quedará constituido como mínimo por cinco miembros. Este Tribunal estará integrado por personal al servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, capacitado para enjuiciar los conocimientos y aptitudes exigidos y que, en todo caso, habrá de poseer titulación académica o, en su caso, especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas. Uno de los miembros será designado a propuesta vinculante del Comité de Empresa Único, que una vez designado actuará en todo caso a título individual, no en representación de ningún órgano.

**Artículo 72. Contratación y régimen de vinculación del personal.**

1. Es personal fijo el contratado con tal carácter por el IASS, de conformidad con la normativa laboral vigente y tras la superación del correspondiente procedimiento público de selección, y del período de prueba previsto en el presente Convenio Colectivo. Es personal temporal el vinculado con el Organismo en virtud de contrato de trabajo temporal por las causas y plazos previstos en legislación laboral, previa superación del proceso de selección correspondiente.

2. Los contratos de trabajo de carácter temporal se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente. Los trabajadores contratados serán previamente seleccionados mediante convocatoria pública, en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las convocatorias estarán sujetas en todo caso a las Bases Generales para la provisión de las necesidades de carácter temporal que sean aprobadas por el IASS, previa negociación con el Comité Único.

3. El personal laboral por tiempo indefinido, es decir, aquél que así lo haya determinado una sentencia judicial, se incorporará a el IASS en régimen laboral mediante contrato de trabajo de duración determinada, con vínculo indefinido asimilable a la interinidad por vacante, en adscripción provisional al puesto y hasta la cobertura reglamentaria del mismo conforme el régimen funcional o laboral que legalmente proceda. El personal que sea declarado como trabajador con relación laboral de carácter indefinido como consecuencia de la aplicación de una sentencia judicial, se asimila en todos los derechos, incluyendo los retributivos, así como a la promoción profesional, que el personal en situación de interino en plaza vacante.

**4.- Contratación Temporal.** Con carácter excepcional, y ante la inexistencia de personal disponible por medios temporales de provisión y conforme al orden de prelación previsto en el artículo 67, o imposibilidad de realizar el proceso selectivo en el plazo requerido, y únicamente por motivos de urgente necesidad, se podrá seleccionar personal, mediante convocatoria abierta urgente permanente o específica. Se evitará por el IASS la cobertura eventual de puestos estables y permanentes, mediante la contratación temporal y sucesiva de distintos trabajadores para su ocupación cíclica, debiendo en tal caso ocuparse dicho puesto mediante la contratación de un trabajador interino en plaza vacante, tras la correspondiente convocatoria.

En estos supuestos, se citarán a los candidatos disponibles de las solicitudes presentadas que para cada puesto que hayan sido registradas en el IASS, y aquellas que se presenten durante el plazo abierto a tal efecto para cada proceso, por un período mínimo de 48 horas, mediante anuncio publicado en los tabloneros de Anuncios del Organismo. Asimismo siempre que fuere posible, se realizará una oferta genérica a los Servicios de Empleo Público, e integrarán los candidatos remitidos para la citada clase en estos procesos. En todo caso, los requisitos y las pruebas serán idénticos para los aspirantes de cada proceso con independencia del sistema de procedencia.

Tanto el anuncio, como la Oferta Genérica a los Servicios Públicos de Empleo serán notificados al Comité de Empresa Único, y Secciones Sindicales, con una antelación mínima de 48 horas al inicio del proceso.

En todo caso, se garantizarán los principios de selección para el acceso al empleo público con la presencia y participación efectiva de un miembro del Comité de Empresa Único en el órgano de selección, que será convocado con un mínimo de 48 horas a la celebración de las pruebas. El órgano de selección designado al efecto, estará integrado necesariamente por un mínimo de 3

miembros pertenecientes al grupo de titulación o, en su caso, especialización igual o superior a la exigida para el grupo de trabajo objeto de selección, siendo uno de ellos designado a propuesta del Comité Único, que en todo caso actuará a título individual. El personal seleccionado por estos sistemas, podrá ser contratado para necesidades urgentes de carácter temporal.

En relación con las pruebas a efectuar, se llevará a cabo, como mínimo, una entrevista de carácter estructural o prueba práctica o de oficios relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

5. El orden para el sistema utilizado para la cobertura de las necesidades de personal temporal será el establecido en el artículo 67 del presente Convenio Colectivo.

6. Cuando conforme a lo anterior, dicha cobertura deba proveerse por medio de las listas de contratación temporal del IASS, se realizará conforme al siguiente orden de prelación de los listados:

- En primer lugar serán utilizadas las listas de reserva procedentes de convocatorias públicas convocadas antes del 1 de enero de 2015, ordenadas por orden de menor antigüedad, desde la más reciente, que tendrá carácter preferente, hasta la más antigua.
- De no existir candidatos en las anteriores, y no llevarse a efecto una nueva convocatoria pública, se utilizarán en segundo lugar por motivos de urgencia, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 67:
  - A) Para todos los contratos temporales, excluyendo únicamente el de interinidad por plaza vacante, los listados de contratación temporal urgente, o en su caso las listas de contratación excepcionales de personal de reserva, ordenadas por orden de mayor antigüedad desde la más antigua, que tendrá carácter preferente, a la más reciente que estará en último lugar.
  - B) Para el contrato de interinidad por plaza vacante, las listas procedentes de procesos selectivos convocados después del 1 de enero de 2015, ordenadas por orden de mayor antigüedad, desde la más antigua que tendrá carácter preferente hasta la más reciente.

El procedimiento con los criterios de utilización de los listados se regulará conforme a las Reglas de Gestión de las Listas de Contratación que se acuerden con el Comité Único. A tal efecto en los siguientes seis meses desde la firma del presente Convenio Colectivo se negociará con el Comité Único una actualización de los citados criterios, que entre otros, regulará los motivos de exclusión de todos aquellos candidatos que se encuentren en la lista de reserva y no hayan prestado servicios en los dos últimos años. Sin perjuicio de las excepciones que procedan. En todo el principio que debe inspirar dichas reglas es el respetar el orden de prelación obtenido en los listados de cada clase, a los efectos de promover que la asignación de los contratos de trabajo de mayor duración le corresponda a los aspirantes por orden de mejor derecho.

En todo caso quedan derogados y sin efecto todos los acuerdos y/o criterios que se opongan a lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

7.- Atendiendo a las funciones esenciales para el servicio público y la atención a los usuarios desempeñadas por las clases profesionales de Enfermeros/as, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar Infantil, Operario de Cocina, Auxiliar de Distribución y Operarios de Servicios Generales (que trabajen en áreas asistenciales), se considera que constituyen clases profesionales prioritarias

para garantizar el óptimo funcionamiento de los centros. A este efecto, el IASS se compromete a la contratación y/o cobertura del personal necesario para la sustitución de dicho personal por cualquier motivo cuando sea previsible la ausencia del trabajador, a partir de tres o más días.

**8.-** La exclusión de los seleccionados de las listas de contratación procederá únicamente de realizarse dos informes/evaluación de carácter negativo. A tal efecto en primer lugar se llevará a cabo advertimiento verbal por el Jefe inmediato. De persistir la situación el superior remitirá al trabajador un informe negativo. Si el trabajador no modificara la conducta, al menos con 15 días tras el primer informe, se le remitirá por el superior un segundo informe advirtiéndolo al trabajador que se va a proponer su exclusión de la lista. De proseguir la situación, se trasladará propuesta motivada de exclusión a la Comisión Paritaria que podrá acordar la misma por mayoría de las partes. Ante la falta de acuerdo no procederá la exclusión.

### **Artículo 73. Sistema de ordenación y clasificación profesional.**

**1.** En su condición de empleados públicos al servicio del IASS y conforme a los criterios contenidos en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los trabajadores desempeñarán puestos de trabajo que se estructurarán y ordenarán en clases, grupos profesionales y niveles de titulación, de acuerdo con la naturaleza de las funciones, el ámbito material de su desempeño, el nivel de titulación exigido para el acceso y demás características relativas a su selección, promoción profesional, formación, movilidad y distribución de funciones.

**2.** Atendiendo a lo anterior, los distintos puestos se clasifican en primer lugar por los niveles de titulación, que a continuación se indican y que se contemplan en el Anexo III de este Convenio:

A1: Grado Universitario, Licenciado, Ingeniero.

A2: Grado Universitario, Diplomado, Ingeniero Técnico.

C1: Bachillerato, Ciclo Formativo Grado Superior.

C2: Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Formación Profesional de Primer Grado (Grado Medio), Graduado Escolar.

E: Certificado de Estudios Primarios y certificado de escolaridad, otros niveles profesionales y/o académicos, según criterios establecidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

**3.** Conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores los grupos profesionales dentro de cada nivel de titulación, se configuran por familias profesionales, que tienen afinidad funcional, y agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales propias de cada clase profesional incluida en el grupo, o responsabilidades asignadas a los puestos, así como, distintos niveles retributivos.

**4.** Para los distintos niveles de titulación y grupos profesionales, se exigirán las titulaciones y/o requisitos profesionales que, acordes con el puesto de trabajo y funciones, se requieran legalmente y/o se especifiquen en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del IASS. Todo ello sin perjuicio de las excepciones que procedan, con relación a los trabajadores que han accedido con una determinada titulación a la interinidad en una plaza vacante.

5. Dentro del mismo nivel de titulación existen diferentes grupos profesionales y, a su vez, en cada grupo profesional existen diferentes clases y tipos de puestos con diferentes niveles retributivos y/o distintas retribuciones complementarias en atención a funciones diferenciadas en cuanto a especial dificultad técnica, responsabilidad, supervisión, condiciones específicas de desempeño y entorno de trabajo.

6. El acceso a un grupo profesional desde otro grupo, dentro del mismo grupo de nivel de titulación académica, o a otro grupo profesional del nivel de titulación académica inmediatamente superior, exige la superación del correspondiente proceso selectivo, salvo las excepciones previstas en el presente convenio.

7. El sistema de ordenación y clasificación profesional previsto en el presente Convenio será la base sobre la que se regulará el sistema de acceso, ascensos y movilidad. Asimismo, el acceso y encuadramiento en un determinado grupo profesional y tipo de puesto, así como la provisión de puestos, se realizarán exclusivamente por los procedimientos establecidos en el presente Título de este Convenio.

#### **Artículo 74. Periodo de prueba.**

1. El personal que se contrate temporalmente para los grupos de niveles de titulación académica A1, A2 y B, quedará sometido a un periodo de prueba no superior a seis meses; y no superior a dos meses para el resto de niveles de titulación, salvo que la duración de su contrato sea inferior a los referidos plazos máximos, en cuyo caso se ajustará proporcionalmente.

2. El personal fijo y de nuevo ingreso que acceda definitivamente a una plaza por los turnos de promoción interna y acceso libre respectivamente, quedará asimismo sometido a un periodo de prueba, salvo que lo haya superado como personal temporal con las mismas funciones, de una duración no superior a seis meses cuando se trate de plazas correspondientes a los grupos de niveles de titulación académica A1, A2 y B, y no superior a dos meses cuando se trate de plazas del resto de niveles de titulación.

Durante dicho periodo, el trabajador podrá obtener una valoración de apto o no apto, de conformidad con el procedimiento que se establezca en las correspondientes convocatorias, por el órgano competente del IASS en materia de personal, previo los correspondientes informes. En el supuesto de no superar el periodo de prueba, por Resolución motivada del órgano competente del Organismo en materia de personal se dispondrá la extinción de su relación laboral, para el caso de acceso libre, o su retorno a la plaza de origen para el supuesto de promoción interna. De no notificarse tal declaración dentro del periodo de prueba se entenderá que el trabajador ha sido valorado como apto.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores, así como cualquier otra situación que sea causa legal de suspensión del contrato de trabajo, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo. Asimismo, interrumpirán el cómputo del periodo probatorio las licencias y permisos no retribuidos superiores a siete días.

4. Durante el transcurso del periodo de prueba, la extinción de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes. La no superación del periodo de prueba a instancia del IASS, será notificada por escrito al trabajador y al Comité de Empresa.

**Artículo 75. Incompatibilidades y solicitudes de compatibilidad.**

El empleado público, al servicio del IASS, está sujeto al régimen de incompatibilidades, o en su caso compatibilidad, previsto al momento actual y sin perjuicio de las modificaciones legales que puedan producirse, en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en su normativa de desarrollo, debiendo cumplir los requisitos, condiciones y procedimientos en ella previstos.

De conformidad con las previsiones legales, para realizar una segunda actividad es necesario solicitar y obtener la previa declaración de compatibilidad acordada por el Pleno del Cabildo, a cuyo efecto se tramitará el correspondiente expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser constitutivo de una falta disciplinaria grave o muy grave, según las circunstancias que concurran. Una vez transcurrido el plazo de dos meses para actividad privada, o tres para actividad pública, se producirán los efectos estimatorios previstos en el artículo 14 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

A los efectos previstos en el referido texto normativo, dicho personal deberá solicitar ante el órgano competente en materia de personal la reducción del importe del complemento específico del puesto de trabajo que desempeña, y/o cualquier otro concepto retributivo asimilable al mismo a estos efectos, al objeto de adecuarlo al porcentaje al que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, en los términos y condiciones previstos en cada momento en la legalidad vigente a obtener la compatibilidad. Los efectos de la reducción retributiva coincidirá con la fecha de notificación del reconocimiento de la situación de compatibilidad.

Para el supuesto de representantes de los trabajadores que soliciten la compatibilidad, exclusivamente mientras ostenten tal condición, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.1 a) de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre y 16 siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el reconocimiento de la compatibilidad no podrá limitarse materialmente para actividades y procesos en defensa de los intereses de representación legal y sindical de los trabajadores frente al IASS, o en su caso por su participación y/o competencia concurrente, frente al Cabildo Insular.

En todo caso serán compatibles y exentas de solicitud las actividades previstas en el artículo 19 de la ley 53/84 de 26 de diciembre, así como, el ejercicio por parte de los representantes de los trabajadores como demandante, representante legal y/o procesal, de las acciones previstas en el apartado 1º del artículo 33 en nombre de los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores del IASS. En cuanto al ámbito temporal para la realización de dichas acciones se estará a lo dispuesto en el artículo 36.1 del Convenio Colectivo.

La regulación del presente artículo se realiza a petición expresa de la representación social, por la modificación del Convenio anterior, habida cuenta que el Organismo Autónomo en este apartado quiere hacer constar el cumplimiento estricto de lo previsto legalmente, sin perjuicio de los derechos que también legalmente correspondan a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 76. Extinción de la relación laboral.**

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas expresamente contempladas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y complementariamente en la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en tanto no entre en vigor la normativa autonómica de desarrollo de la citada Ley básica.

**Artículo 77. Extinción por jubilación.**

1.- Conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación, el contrato de trabajo se extinguirá por el acceso del trabajador/a a la situación de jubilación total en cualquiera de sus modalidades; ya sea al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, o bien de forma anticipada o con posterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de acceso a la pensión.

2.- En uso de su derecho de acceso a la pensión de jubilación y previos los trámites oportunos ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social competente para el reconocimiento del derecho de las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por jubilación, el/la trabajador/a comunicará al O.A IASS, por escrito y con la debida antelación, que, en todo caso, será de cuatro meses tanto para la anticipada como para la parcial a la fecha en que pretenda jubilarse.

3.- Se podrá fomentar la jubilación anticipada y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años o aquella edad que este prevista en las normas reguladoras de la Seguridad Social aplicable, vinculada a instrumentos de racionalización de recursos humanos, siempre que no implique para el Organismo Autónomo IASS incremento del gasto de carácter plurianual y permita una mejor racionalización, reordenación y renovación de los recursos humanos, habida cuenta la actividad asistencial socio-sanitaria y de cuidado de menores que fundamentalmente se lleva a cabo en este Organismo.

**Artículo 78. Plan de Jubilación Voluntaria Anticipada y Parcial.**

1.- Plan suscrito.

El personal laboral que a tal efecto esté incluido en la relación nominal contenida en el Acuerdo Colectivo suscrito, con fecha 27 de marzo de 2013, con las subsanaciones que procedan, y adoptado en virtud de las previsiones de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, en ambos casos, en redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, relativo al Plan de Jubilación Voluntaria Anticipada y Parcial (Resolución de 20 de marzo de 2014, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, publicada en el BOE número 81 del 3 de abril), podrá acceder voluntariamente a la jubilación anticipada y parcial, siempre que reúna los requisitos exigidos legalmente para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación y de conformidad con los términos y condiciones del citado Plan; y ello durante su correspondiente ámbito temporal, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2018, y a salvo de su inaplicabilidad por posteriores modificaciones normativas que, en su caso, anulen y/o alteren su finalidad y contenido.

2.- En supuestos fuera del plan a que se refiere el apartado anterior, podrán valorarse por el Organismo solicitudes individuales del personal y alcanzar acuerdos expresos en orden a la novación del contrato de trabajo a tiempo completo, en otro a tiempo parcial, por acceso a la jubilación anticipada y parcial, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos legalmente, y atendiendo, en todo caso, a las necesidades organizativas y de planificación de los medios personales del Organismo, así como a las disponibilidades presupuestarias.

Artículo 79. Fomento a la Jubilación y cese por incapacidad y fallecimiento.

Al finalizar su relación laboral, los trabajadores recibirán un premio de permanencia por los años de prestación de servicio público y su lealtad con el Organismo, de carácter proporcional al tiempo que hayan desempeñado los servicios.

A.- Por causa de Jubilación: Se percibirá al momento de reconocer la jubilación parcial, anticipada o definitiva cuando la misma se produzca como máximo al cumplir los 67 años de edad, al momento de la declaración de cada una de dichas situaciones. Sin perjuicio de superar dicha edad máxima al objeto de completar el periodo de carencia legalmente exigido.

1º) Requisito: haber prestado servicios efectivos en el I.A.S.S., como personal del I.A.S.S., de la Corporación Insular o de sus restantes Organismos Autónomos, por un período mínimo de diez años.

2º) Cuantía: será equivalente al importe íntegro de un determinado número de mensualidades, incluidas las retribuciones básicas y complementarias ordinarias (excluyendo la rotación y el complemento funcional), devengadas al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, fijado con arreglo al período de servicios efectivos cumplidos; y ello según el siguiente detalle:

a.- Con un período de servicios efectivos igual o superior a diez años (y menor de quince); se devengarán dos mensualidades, en cualquiera de los casos.

b.- Con un período de servicios efectivos igual o superior a quince años; se devengarán cuatro mensualidades por los primeros quince años y una mensualidad más por cada período de cinco años, así como la parte proporcional que corresponda por la fracción de tiempo inferior a cinco años.

c.- La referida cuantía se calculará en función del tiempo de servicios efectivamente prestados por el personal laboral al servicio directo para el Organismo Autónomo hasta el cese, en el supuesto de jubilación total, o hasta la fecha de inicio y acceso a la jubilación parcial.

B.- Por incapacidad Permanente y/o fallecimiento.

También se percibirá el anterior complemento al momento del reconocimiento de la Incapacidad Permanente (Total, Absoluta o Gran Invalidez) sin reserva de Puesto de Trabajo como trabajador al servicio directo del IASS, o de la certificación de la defunción.

Para percibir dicha gratificación será necesario haber prestado servicios efectivos por tiempo igual o superior a quince años.

## CAPÍTULO XI – ACCIÓN SOCIAL.

### Artículo 80. Prestaciones Sanitarias

#### **1.- Prestaciones Sanitarias a cargo del Organismo Autónomo IASS.**

El Organismo Autónomo IASS cubrirá directamente, por medio de un tercero, o de forma mixta, las prestaciones sanitarias señaladas en el siguiente apartado, garantizando las cuantías que se

señalan, con los límites establecidos para cada servicio y unidad familiar, durante la vigencia del Convenio Colectivo. Estas prestaciones podrán ser mejoradas por las condiciones de la póliza sanitaria que se suscriba en cada momento, pero en todo caso, se garantizan por el IASS las que se señalan a continuación. Además si la póliza dejara de contratarse por algún motivo, un importe equivalente al coste actual de la misma, será destinado, previa negociación con el Comité Único, a mejorar las prestaciones sociales de los trabajadores del IASS.

### 1.1 Prestaciones sanitarias que se garantizan (pago directo o mediante tercero)

El Instituto garantiza en concepto de prestaciones sanitarias no cubiertas por el sistema público de la seguridad social, las siguientes prestaciones, que deben solicitarse en un plazo máximo de seis meses desde la fecha de la factura del servicio o tratamiento. El importe será abonado como máximo en un plazo de tres meses siguientes al de su presentación.

Se establecen unos importes máximos anuales por cada uno de los servicios o prestaciones, que se denominan sub-límites. Además se establece un importe máximo que pueden percibir los trabajadores por el conjunto de todas las prestaciones para cada año y unidad familiar, que se denomina Límite Total. Los trabajadores del IASS no podrán percibir un importe superior por titular y beneficiarios, por encima del sub-límite de cada prestación, y en su conjunto tampoco podrán superar el límite total anual.

Los importes de los sub-límites anuales por cada prestación serán los siguientes:

SERVICIOS	ÁMBITO SUBJETIVO	SUBLÍMITE ANUAL UNIDAD FAMILIAR
Por gastos Odontológicos/dentista	Titulares y Beneficiarios	660 €/año
Por gastos Ortopédicos	Titulares y Beneficiarios	280 €/año
Por gastos de Monturas y lentes para gafas, así como lentes de contacto	Titulares y Beneficiarios	260 €/año Miopía Magna (6 o + dioptr): 385 €/año
Consultas médicas de Oftalmología y Dermatología	Titulares y Beneficiarios	280 €/año
Pruebas básicas de mamografía, citología, ecografía y determinación del PSA	Sólo titulares	Límite de una prueba al año
Consultas médicas de Traumatología,	Sólo titulares	280 €/año

Los sub-límites anteriores quedan condicionados a que el conjunto de los solicitados por el trabajador para cada año y unidad familiar no supere el límite total anual, o en su caso bianual.

Si no existiera póliza, los importes anteriores serán abonados por el IASS, a la presentación de la factura si la misma superara el sub-límite de la prestación, o hasta completar la cantidad con varias facturas. Si existiera póliza sanitaria se abonará en el porcentaje que corresponda con relación al importe de la factura, tanto si son prestados en centros de libre elección, como en centros concertados, siempre que sean abonados efectivamente por el trabajador. Sin perjuicio de que el trabajador utilice los servicios gratuitos de la póliza existente o el reembolso derivado de la misma, en su caso, a fin de disponer de una mayor cobertura de prestaciones que las previstas en los sub-límites en el límite total anual.

### **1.2 Límite Total Anual.**

El conjunto de los importes señalados en el apartado anterior, para los sub-límites de cada prestación, no podrán superar en su conjunto y acumulados la cantidad máxima de 1.000 euros, como límite total anual por cada unidad familiar (titular y beneficiarios/as).

### **1.3 Carácter Bianual.**

Para aquellos trabajadores fijos y contratados de forma estable en el periodo (interinos por vacante o asimilados) tanto el sub-límite para cada prestación, como el límite total anual podrá computarse con carácter bianual, pudiendo alcanzar de forma conjunta y acumulada por todo tipo de prestaciones durante dos años la cantidad máxima de 2000 euros,

A tal efecto, tanto para el cómputo de los sub-límites para cada prestación, como del límite total anual para su conjunto, se tendrán en cuenta la fecha en la que se presente la factura en el registro del IASS desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada anualidad, o en su caso, de dichos días con carácter bi-anual para dos años consecutivos.

Los trabajadores/as a tiempo parcial que presten servicios en este Organismo con una reducción de jornada, experimentarán idéntica reducción al de su jornada en el límite general máximo y en los sub-límites.

En ningún caso y por ningún concepto se podrá rebasar los sub-límites y límite total con carácter anual, o en su caso bi-anual.

1.4 Serán beneficiarios de dichas prestaciones:

a) Como titular: El personal laboral fijo e interino por vacante que se encuentre en las siguientes situaciones: servicio activo en el IASS mientras perciba sus retribuciones con cargo a éste; o en situación de excedencias para el cuidado de hijos o hijas y familiares, durante los dos primeros años; y durante el tiempo de reserva de puesto de trabajo en la excedencia por razón de violencia de género.

El personal que se incorpore de nuevo ingreso y no completase, por terminación anticipada, un periodo de prestación de servicios efectivos continuados de al menos doce meses, (o 24 meses si agota el límite bianual), habiendo percibido en concepto de prestaciones cantidades superiores a las que procedan proporcionalmente al tiempo trabajado, deberán reintegrar el importe que exceda. Se exceptúan los ceses por jubilación (total, anticipada y/o parcial), incapacidad permanente o fallecimiento.

El resto del personal laboral, exclusivamente mientras se mantenga la prestación efectiva de servicios en el Organismo, y siempre que, habida cuenta la naturaleza de estas prestaciones y ante la ausencia de vinculación continuada de dicho personal, tenga acreditado un periodo de tiempo de un año de servicios efectivos prestados al Organismo Autónomo IASS, en los 18 meses anteriores a la fecha de la factura.

Este personal no tendrá derecho al cómputo bianual de los sub-límites por prestación, o del límite total para el conjunto de las prestaciones.

b) Como Beneficiarios/as. Los/as hijos/as del titular, cónyuge de titulares o pareja de hecho inscrita en un Registro Oficial, siempre que convivan con los titulares del derecho, dependan económicamente de él y no perciban ingresos superiores a los 3.000 euros anuales. Se presumirá dicha dependencia económica a los hijos menores de 18 años. Asimismo, tendrán derecho a percibir la ayuda como beneficiarios los/las menores o personas con discapacidad que se encuentren en situación de guarda, tutela o acogimiento por el o la titular del derecho, que acrediten dicha situación.

La convivencia con los titulares del derecho será dispensada cuando por motivos de separación legal, los hijos y las hijas queden a cargo del cónyuge no titular y el trabajador/a acredite que presta ayuda económica para la manutención de los hijos e hijas.

En caso de fallecimiento de trabajador/a fijo en activo, conservarán el derecho los hijos e hijas de éste/a hasta los 21 años de edad; o si hubieren sido declarados/as personas con discapacidad sin límite de edad, siempre que tanto éstos/as como su progenitor/a supérstite carezcan de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros en el ejercicio fiscal anterior a la fecha de la realización del tratamiento, es decir, de la factura, y acrediten la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, ayudas familiares, así como prestaciones básicas tales como PEI, PCI, RAI, y otras similares de carácter no contributivo, así como la pensión de orfandad y viudedad.

#### 1.5 Acreditación de los requisitos:

Al efecto de tener por cumplidos los requisitos señalados para tener la condición de beneficiarios/as, únicamente se requerirá:

a) Solicitud por primera vez: fotocopia del libro de familia o inscripción en Registro Oficial de parejas de hecho, así como declaración responsable del cumplimiento de los requisitos de convivencia y dependencia económica.

b) Solicitudes sucesivas: declaración responsable del cumplimiento de los requisitos de convivencia y dependencia económica.

En todo caso, se autorizará en la propia solicitud para que el IASS verifique la comprobación telemática de datos fiscales y de seguridad social que procedan.

## **2.- PRESTACIONES DERIVADAS DE LA PÓLIZA SANITARIA ACTUAL Y COMPLEMENTO ACTUAL A CARGO DEL IASS.**

### **2.1 Póliza sanitaria**

El Organismo se compromete a mantener contratada una póliza sanitaria que incluirá, con carácter mínimo para los titulares empleados del Organismo las especialidades de Odontología, Ortopedia, Óptica, Oftalmología, Dermatología, Ginecología y Urología, con las pruebas básicas de mamografía, citología y ecografía, determinación del PSA (a realizar una vez por año), Traumatología, Rehabilitación y Fisioterapia, en los términos y condiciones que posteriormente se indican y todo ello sin perjuicio de las mejoras que se puedan incluir en beneficio de los trabajadores.

El IASS se obliga a suscribir y es de su interés que su personal disponga de una póliza sanitaria, que deberá contener, como mínimo, las especialidades antes indicadas. Cuando no fuere posible la inclusión de la totalidad de las mismas, las no cubiertas serán prestadas con cargo al Organismo en las condiciones de libre elección.

En el supuesto de que por cualquier circunstancia no se disponga de póliza sanitaria, el importe equivalente al coste medio de la póliza en los últimos tres años, se destinará a atender estas prestaciones sanitarias complementarias, con la redistribución del gasto que corresponda y previa negociación con el Comité de Empresa Único.

Para la tramitación del contrato mediante el cual se formalice la cobertura de las prestaciones sanitarias complementarias antes indicadas, a través de una póliza sanitaria, se tendrán en consideración los siguientes criterios:

- a) Que contemplen un amplio cuadro médico y de Centros Concertados.
- b) La mejora de las condiciones de reembolso en supuestos de acudir a facultativos externos que asimismo se señalan en este artículo.
- c) La inclusión, sin incremento del precio de licitación, de especialidades adicionales.
- d) La inclusión gratuita o de menor coste de familiares en aquellas especialidades que en el punto 2.1 de este artículo estén limitadas a los titulares.
- e) La inclusión a su coste y en las mismas condiciones a las del personal, de aquellas personas que se encuentren en situación de orfandad y viudedad de trabajadores/as del Organismo.

A tal efecto, el IASS podrá promover la adhesión a la póliza sanitaria que suscriba la Corporación Insular, tras el correspondiente procedimiento de contratación administrativa, en los términos previstos para el personal de la Corporación, dando traslado de la misma al Comité de Empresa-cada vez que la misma sea contratada.

De no producirse la adhesión a la citada póliza sanitaria, el IASS podrá suscribir, tras el correspondiente procedimiento de contratación administrativa, en cuya fase previa de elaboración de los pliegos participará el Comité de Empresa, una póliza sanitaria, conforme a los criterios acordados en el presente Convenio.

Las prestaciones de mamografía, citología y ecografía, determinación del PSA y Rehabilitación-Fisioterapia, sólo se dispensarán en Centros Concertados, las restantes especialidades médicas, si no se acude a los Cuadros Médicos correspondientes, serán objeto de reembolso por la Entidad Aseguradora de la Póliza Sanitaria en las condiciones que se establezcan en la adjudicación de la póliza (un porcentaje sobre la factura y/o un límite total/anual).

Los/las titulares podrán incorporar, voluntariamente, y a su cargo, a familiares en la Póliza Sanitaria, acogiéndose a las condiciones más beneficiosas que se ofrezcan al respecto.

#### **2.1.1. Cobertura y límites.**

La póliza sanitaria actual contiene las siguientes coberturas e importes, sin perjuicio de aquellos servicios que resulten gratuitos, o de los importes que complementa el IASS:

SERVICIOS	ÁMBITO PERSONAL	COBERTURA	LIMITE ANUAL UNIDAD FAMILIAR
Servicio Odontológico	Titulares	Reembolso del 60% de la factura en <b>centros propios o de Libre Elección</b>	-Centros Concertados: 3.000.- €/año
	Sólo beneficiarios /as que se incluyan voluntariamente en la Póliza a cargo del titular	-Reembolso del 60% en <b>centros propios o de Libre Elección</b> a cargo de la Compañía Aseguradora	-Centros de libre elección: 1.800.- €/año
Consulta Médica de Oftalmología	Titulares	- <b>Centros Concertados Póliza:</b> 100%-Cobertura gratuita del servicio según condiciones. - <b>Centros de Libre Elección:</b> Reembolso del 60% de la factura	Centros libre elección: 600.- €/año
Consulta Médica de Dermatología	Titulares	- <b>Centros Concertados Póliza:</b> 100% Cobertura gratuita del servicio según condiciones. - <b>Centros de Libre Elección:</b> Reembolso del 60% de la factura	Centros libre elección: 600.- €/año
Consulta Médica de Ginecología	Titulares	- <b>Centros Concertados Póliza:</b> 100% Cobertura gratuita del servicio según condiciones. - <b>Centros de Libre Elección:</b> Reembolso del 60% de la factura	Centros libre elección: 600.- €/año
Pruebas básicas Ginecológicas: Mamografía, citología y ecografía	Titulares	- <b>Sólo Centros Concertados Póliza:</b> 100% Cobertura gratuita del servicio según condiciones	Límite de una prueba al año.
Consulta Médica de Urología	Titulares	- <b>Centros Concertados Póliza:</b> 100% Cobertura gratuita del servicio según condiciones. - <b>Centros de Libre Elección:</b> Reembolso del 60% de la factura a cargo de la Compañía	Centros libre elección: 600.- €/año

		Aseguradora	
Pruebas básicas de Urología: Determinación PSA, ecografía	Titulares	<b>Sólo Centros Concertados</b> <b>Póliza:</b> 100 % Cobertura gratuita del servicio según condiciones	Límite de una prueba al año.
Consulta Médica de Traumatología	Titulares	<b>-Centros Concertados</b> <b>Póliza:</b> 100% Cobertura gratuita del servicio según condiciones.	Centros libre elección: 600.- €/año
Rehabilitación y Fisioterapia	Titulares	<b>-Sólo Centros Concertados Póliza:</b> 100 % Cobertura gratuita del servicio según condiciones	_____

Los porcentajes anteriores se realizaran con relación al importe que conste en la factura abonada por el trabajador.

### **2.1.2. Ámbito subjetivo de la Póliza Sanitarias-**

Tendrán derecho a ser incluidos/as en la referida póliza sanitaria, con cargo a este Organismo, y con la fecha de efectos que se establece en el apartado 4 de este artículo exclusivamente los trabajadores/as que reúnan los siguientes requisitos para ser titulares del derecho:

a) El personal laboral fijo e interino por vacante (o asimilado) que se encuentre en las siguientes situaciones: servicio activo en el IASS mientras perciba sus retribuciones con cargo a éste; o excedencias para el cuidado de hijos o hijas y familiares, durante los dos primeros años; y durante el tiempo de reserva de puesto de trabajo en la excedencia por situación de violencia de género.

b) El resto de personal laboral, exclusivamente mientras se mantengan la prestación efectiva de servicios en el Organismo, siempre que tengan acreditado un periodo de tiempo de un año de servicios efectivos prestados al IASS, en los 18 meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud habida cuenta la naturaleza de estas prestaciones y ante la ausencia de vinculación continuada de dicho personal en la prestación de servicios al IASS.

c) El Personal que pase a la situación de jubilación parcial, se incluirá en la póliza con las mismas cuantías que el resto de trabajadores hasta el cese definitivo.

### **2.1.3.- Procedimiento de gestión de altas y bajas en la Póliza Sanitaria**

Las incorporaciones a la póliza de titulares procederán conforme a los siguientes criterios:

A) Altas en el Organismo o cumplimiento del requisito de carencia, entre el 1 y el 20 de cada mes, iniciará efectos la póliza, tras la correspondiente notificación a la Compañía adjudicataria, el día 1º del mes siguiente al alta. Las incorporaciones posteriores al 20 de cada mes, el día 1º del segundo mes siguiente.

B) El cese en la cobertura de la Póliza procederá el último día del mes en que se produzca el cese en el Organismo.

**2.2. Pago directo por el Organismo Autónomo IASS, complementario de la póliza actual.**

Durante el periodo de vigencia de la póliza sanitaria, el personal percibirá además de los abonos a cargo de Adeslas, los siguientes importes directamente a cargo del IASS con los sublímites que para cada prestación se señala:

SERVICIOS	ÁMBITO PERSONAL	COMPLEMENTO DE LA PÓLIZA ACTUAL A CARGO DEL IASS	IMPORTE LÍMITE ANUAL POR UNIDAD FAMILIAR DE PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS
Odontológicos	Titulares	Centros Concertados así como de libre elección: 40% de la factura.	660 €/año
	Beneficiarios que se incluyan voluntariamente en la Póliza a cargo del titular	Centros Concertados así como de libre elección: 40% de la factura.	
	Beneficiarios que no se incluyan voluntariamente en la Póliza	100 % de la factura	
Ortopédicos	Titulares	100% de la factura	280 €/año
	Beneficiarios/as		
Monturas y lentes para gafas y lentes de contacto	Titulares	100% de la factura	260 €/año, salvo Miopía Magna 6 o más dioptrías, cuyo límite es de 385 €/año
	Beneficiarios/as		
Consulta Médica de Oftalmología y Dermatología	Beneficiarios/as que no se incluyan voluntariamente en la Póliza	100% de la factura	280 €/año
Consulta Médica de Traumatología	Titulares	Centros de libre elección: 60% de la factura	280 €/año

Los sub-límites anteriores quedan condicionados a que el conjunto de los porcentajes a cargo del IASS solicitados por el trabajador para cada año no supere el límite total anual, o en su caso bianual.

El porcentaje abonado por el IASS, tanto si son prestados en centros de libre elección, como en centros concertados, será con relación al importe que conste en la factura, siempre que la misma sea abonada efectivamente por el trabajador. Y Sin perjuicio de que el trabajador utilice los servicios gratuitos de la póliza existente o el reembolso derivado de la misma, en su caso, a fin de disponer de una mayor cobertura de prestaciones que las abonadas directamente por el IASS..

### **2.2.1. Presentación de las solicitudes de prestaciones complementarias a cargo del Organismo.**

**A) Plazo de presentación.** Las solicitudes de abono de las prestaciones a cargo del Organismo han de presentarse en el plazo improrrogable de seis meses a contar desde la fecha en que se realizó el servicio o tratamiento, tomando como referencia, a estos efectos, la fecha de la factura. Las presentadas con posterioridad-al anterior plazo no podrán ser objeto de la ayuda social correspondiente.

**B) Documentación a aportar relativa a la ayuda:** A las solicitudes de prestaciones habrá de adjuntarse de las facturas. Además y únicamente para la primera vez que se solicita la ayuda por óptica se debe presentar refractograma, salvo que se modifique la graduación. Asimismo para el caso de ortopedia se deberán aportar la prescripción facultativa. En cuanto a la fecha de emisión de dichas prescripciones facultativas no podrán exceder de un año de antigüedad.

## Artículo 81. Otras Prestaciones Sociales Especiales

### 1.- Titulares y Beneficiarios/Beneficiarias.

Tendrán derecho a las ayudas recogidas en los apartados siguientes los trabajadores/as de este Organismo y sus beneficiarios y beneficiarias, que reúnan los requisitos previstos para las prestaciones sanitarias, debiendo acreditar el cumplimiento de tales requisitos en idénticos términos a los previstos en el artículo relativo a las prestaciones sanitarias.

### 2. Ayudas previstas.

Los/as titulares y beneficiarios/as, que cumplan los requisitos previstos en el apartado 1 de este artículo, tendrán derecho a las siguientes ayudas, previa acreditación de que las mismas no estén cubiertas por el Sistema Público de Salud, o por cualquier Póliza Sanitaria contratada por el Organismo Autónomo IASS.

#### **2.1 Prestación por audífonos o prótesis/accesorios auditivos.**

En los casos de prescripción facultativa acreditada de prótesis u órtesis auditivas, el Organismo otorgará una prestación con límite de 1.220 euros por titular. Esta prestación podrá solicitarse por adquisición de prótesis una vez cada cinco años, salvo prescripción acreditativa de la reparación/modificación de la prótesis. La citada prestación se establece con carácter independiente y excluida del límite anual previsto para las prestaciones sociales.

#### **2.2 Prestación por cualquier Intervención quirúrgica Oftalmológica.**

El Organismo otorgará por una única vez una ayuda económica de hasta 610 euros por órgano visual por gasto de intervención oftalmológica en supuesto de prescripción de lentes de más de cinco dioptrías (suma cilindro y esfera) o importe proporcional que corresponda en caso de cobertura parcial por póliza o sistema público.

#### **2.3 Ayuda Psicopedagógica.**

El Organismo Autónomo otorgará una ayuda económica para los hijos e hijas de los/las trabajadores/as de hasta 18 años, que tengan la condición de beneficiarios/beneficiarias, que precisen tratamiento de consulta psicopedagógica o de logopedia, de hasta como máximo 300 euros/año, previa presentación de la correspondiente factura, y de informe de especialista que acredite la necesidad de un tratamiento continuado, lo cual deberá justificarse al menos anualmente.

### **2.4 Ayuda para dietas por enfermedades crónicas**

El Organismo Autónomo concederá una ayuda genérica para los/las trabajadores/as y beneficiarios/beneficiarias, que reúnan los requisitos exigidos y que acrediten mediante informe médico padecer enfermedad crónica metabólica, endocrina o del sistema digestivo, tales como diabetes, celiaquía y similares, conforme a la relación de patologías que a tal efecto apruebe la Comisión de Salud, de las que se deriven gastos que no sean cubiertos por la Seguridad Social. Dicha ayuda consiste en el abono de 360 euros/año a abonar a razón de 30 euros/mes.

### **2.5 Ayuda para hijos menores de 3 años que no perciban la ayuda establecida para el Grupo I (1º Ciclo de Educación Infantil)**

El Organismo Autónomo otorgará una ayuda económica para los hijos e hijas menores de tres años que no perciban la ayuda establecida en el artículo siguiente de este Convenio para el Grupo I (1º Ciclo de Educación Infantil), ya que ambas ayudas son incompatibles. El importe de dicha ayuda se abonará, con carácter mensual, previa presentación del libro de familia y consistirá en el 50% de la cuantía de la ayuda por estudios prevista para el referido Grupo I, con los efectos procedentes, de conformidad con lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

### **3. Límite general.**

Sin perjuicio de las cuantías máximas establecidas para cada una de las prestaciones sociales especiales, los importes percibidos se integran en el límite general por titular y beneficiarios y beneficiarias conjuntamente de 1.000,00 €/año, o con carácter bianual de 2.000 euros. En todo caso quedarán excluidas de dicho límite las ayudas por audífonos o prótesis/accesorios auditivos y la de intervención oftalmológica. También quedarán excluidas de dicho límite las ayudas para hijos menores de tres años que no perciban la ayuda correspondiente al primer ciclo de educación infantil.

### **4. Plazo de presentación de las solicitudes.**

Las solicitudes de abono así como la documentación a aportar se realizarán conforme a los mismos plazos y criterios establecidos en el apartado 2.2.1 del artículo 80 relativo a las Prestaciones Sanitarias.

La presentación de solicitudes extemporáneas no serán objeto de tramitación salvo aquellas prestaciones o ayudas que tengan carácter periódico, que surtirán efectos el día primero del mes siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud.

Artículo 82. Incapacidad Temporal

## **1.- PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

En todo caso, los trabajadores percibirán del IASS la prestación económica que les corresponda conforme a las normas de la Seguridad Social, calculadas con relación al porcentaje previsto legalmente, (según el tipo, la carencia, la modalidad de la IT y la duración de la baja), sobre las Bases de Cotización del mes anterior.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral el trabajador deberá percibir la prestación prevista en las normas de la Seguridad Social y que al momento actual son los siguientes porcentajes de la base reguladora:

- 60% desde el día 4º hasta el 20º inclusive.
- 75% desde el día 21º en adelante.

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional el trabajador deberá percibir la prestación prevista en las normas de la Seguridad Social, que al momento actual es el siguiente porcentaje de la base reguladora:

- 75% desde el 1º día en que se produzca el nacimiento del derecho.

## **2.- MEJORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL HASTA EL 100% DE RETRIBUCIONES.**

Los trabajadores percibirán un complemento retributivo por parte del IASS, que sumado a la prestación económica anterior, complete hasta el 100 por 100 de todas las retribuciones básicas y complementarias (ordinarias o no ordinarias) que viniera percibiendo durante el mes anterior, por todo el tiempo que dure la baja, excluyendo de dicho complemento las retribuciones complementarias correspondientes a especial dedicación, nocturnidad, productividad variable y horas extraordinarias. Se podrá excluir el complemento de condiciones de trabajo únicamente cuando el trabajador no lo hubiera percibido en los tres últimos meses antes de generarse la baja.

Sin perjuicio de la inclusión del 50% de la cuantía por guardias en idénticos términos a los previstos para las vacaciones en el artículo 99.5.4 del presente convenio, exclusivamente en los procesos de IT regulados en los apartados A, B y C del párrafo siguiente:

Dicho complemento se abonará en los siguientes supuestos:

- A) En los procesos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.
- B) En los procesos de Incapacidad Temporal cuando la misma sea por riesgo durante el embarazo, o con causa en el mismo, tanto cuando la baja sea expedida por la Mutua de Trabajo como por el Servicio Público de Salud. En éste último caso la trabajadora debe acreditar el diagnóstico ante el Área de Salud Laboral.
- C) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales/accidente/enfermedad profesional.
- D) Durante los procesos de Incapacidad Temporal que tengan su origen, o conlleven hospitalización y/o intervención quirúrgica.
- E) En los procesos de Incapacidad Temporal derivados de procesos cancerígenos y/o tumorales, o que conlleven tratamientos de radioterapia y/o quimioterapia.
- F) Durante el cumplimiento de programas de desintoxicación y deshabituación de toxicomanías y alcoholemias.
- G) En los supuestos de enfermedad grave, declarados por la Comisión de Salud previa solicitud del trabajador.

## **3.- COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**

3.1.- Además de los supuestos excepcionales anteriores, los trabajadores tendrán el complemento económico del 100% establecido en el apartado 2, durante un máximo de 11 días naturales en las situaciones de Incapacidad Temporal (contingencias comunes) para cada año natural o parte proporcional del mismo, que podrá alcanzar los 21 días naturales en cómputo bianual. Para el caso de trabajadores que hubieran alcanzado los 55 años de edad se incrementa el periodo a 15 días naturales por cada año natural o parte proporcional, que también podrá alcanzar los 30 días naturales en cómputo bianual.

Siempre que no haya tenido ningún periodo de incapacidad temporal por enfermedad común en los últimos cinco años, excluyendo en dicho cómputo los supuestos previstos en el apartado 2, el trabajador/a percibirá el complemento de IT por un periodo que podrá alcanzar hasta los 55 días naturales.

3.2- Cuando se superen los límites anteriores, se aplicarán los siguientes criterios, en cuanto al complemento en situación de incapacidad temporal, dependiendo del índice de absentismo del conjunto de los trabajadores afectados por el Convenio en el semestre anterior, enero a junio, para su aplicación en el 2º semestre y de julio a diciembre para su aplicación en el 1º semestre del año siguiente:

**A) Cuando el índice de absentismo del semestre anterior sea igual o inferior al 4,2%:**

- **Hasta el tercer día:** Un complemento del cincuenta por ciento de las retribuciones descritas en el apartado 2.

- **Desde el día cuarto hasta el vigésimo**, ambos inclusive: un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, alcance el setenta y cinco por ciento de las retribuciones descritas en el apartado 2.

- **A partir del día vigésimo primero inclusive hasta el nonagésimo**, se le reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, alcance el noventa por ciento de las retribuciones descritas en el apartado 2.

**B) Cuando el índice de absentismo en el semestre anterior sea superior al 4,2%:**

- **Hasta el tercer día** se reconocerá un complemento del treinta y cinco por ciento de las retribuciones descritas en el apartado 2.

- **Desde el día cuarto hasta el vigésimo**, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, alcance el sesenta y cinco por ciento de las retribuciones descritas en el apartado 2.

- **A partir del día vigésimo primero inclusive**, se le reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, alcance el ochenta por ciento de las retribuciones descritas en el apartado 2.

C) En ambos casos (sea el índice inferior o superior al 4,2) **A partir del día nonagésimo primero**, inclusive, se abonará exclusivamente la prestación económica reconocida por la Seguridad Social.

D) En todo caso, si en cualquiera de los supuestos de la presente regulación la prestación económica de la seguridad social supera las retribuciones que se abonan conforme a la presente regulación, percibirá dicha prestación.

**4. CÁLCULO DE ABSENTISMO.**

Para determinar el índice de absentismo general del IASS se computaran todos los procesos de Incapacidad Temporal del personal laboral al Servicio Directo del Organismo, derivados de contingencias comunes(enfermedad común y accidente no laboral) quedando excluidas de dicho

cómputo las bajas médicas derivadas de contingencias profesionales, maternidad, paternidad, adopción, riesgo durante el embarazo (tanto la dispensada por la Mutua como por el Servicio Público de Salud, cuando la misma sea por causa del embarazo) y lactancia natural, así como aquellas bajas derivadas de procesos cancerígenos y/o tumorales, o que conlleven tratamientos de radioterapia y/o quimioterapia.

Para cada semestre natural del año se determinará el índice de absentismo, computando los periodos de IT, conforme a los criterios anteriores, desde el 1 de enero al 30 de junio, y desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año, para la actuación que proceda en el semestre siguiente al cálculo.

Al efecto de establecer los complementos de los procesos de Incapacidad Temporal durante el primer semestre del año 2015, se aplicará lo previsto en el apartado A del artículo anterior (considerando un porcentaje inferior al 4,2%), y se actuará para el segundo semestre del año 2015 conforme al índice real del primer semestre de dicho año. Y así sucesivamente para los siguientes semestres, conforme a lo anteriormente regulado.

Se dará traslado a los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, al finalizar cada semestre de toda la información relativa a los datos para determinar el índice de absentismo, con identificación de los periodos de baja por cada trabajador, y supuesto en el que se encuentra cada periodo conforme a las situaciones recogidas en el párrafo primero de este apartado. La Comisión de Salud determinará dentro del mes siguiente a la finalización de cada semestre el índice a aplicar en el siguiente semestre y así sucesivamente.

## **5.- PRODUCTIVIDAD**

Si el índice anual medio de absentismo, calculado con la suma del índice de los dos semestres del año, dividido por dos, durante el ejercicio 2015, o en cualquier otro año natural posterior, fuera igual o inferior al 4,2 %, como compensación, la cantidad total anual del fondo de productividad variable se incrementará hasta la cantidad total de 2.350.439,51 euros anuales para el año siguiente al de alcanzarse dicho índice, y dicha cantidad se consolidará para los siguientes años de vigencia del Convenio Colectivo.

### Artículo 83: Ayuda por estudios.

1. El personal que cumpla los requisitos señalados en este artículo, tendrá derecho a una ayuda económica para estudios, cuya cuantía anual y condiciones serán las que en cada momento establezca el Organismo para sus trabajadores/as en situación de servicio activo.

2. Tendrán derecho a percibir la ayuda por estudios las siguientes personas:

#### 2.1 Titulares:

-El personal laboral fijo e interino por vacante (o asimilado) que se encuentre en servicio activo en el Organismo Autónomo IASS, mientras perciba sus retribuciones con cargo a éste, o en situación de excedencias para el cuidado de hijos/as y de familiares, durante los dos primeros años; y durante el tiempo de reserva de puesto de trabajo en la excedencia por situación de violencia de género.

-El resto del personal laboral, exclusivamente mientras se mantenga la prestación efectiva de servicios en el Organismo, siempre que, ante la ausencia de vinculación continuada de dicho personal en la prestación de servicios a este Organismo tengan acreditado un periodo de tiempo de un año de servicios efectivos prestados al Organismo, en los dieciocho meses anteriores al inicio del curso académico. La ayuda económica se abonará a este personal durante el tiempo que preste servicios al Organismo y en proporción al mismo, por lo que percibirán, con carácter general, una novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio o una onceava, en el supuesto de Primer Ciclo de Educación Infantil, salvo en los supuestos de personal laboral interino por plaza vacante sin fecha prevista de finalización, en cuyo caso la ayuda se abonará de una sola vez.

-Los trabajadores fijos e interinos por plaza vacante a los que se hubiese abonado la ayuda por estudios y cesasen al servicio del IASS dentro del curso académico al que se corresponda dicha ayuda, deberán proceder al reintegro de la parte proporcional de la ayuda correspondiente al tiempo en que no prestasen servicios al Organismo, salvo en los supuestos de jubilación, cese por fallecimiento e incapacidad permanente.

## 2.2 Beneficiarios y Beneficiarias:

Los hijos o hijas de titulares, cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial, siempre que convivan con los titulares del derecho y dependan económicamente de éstos o éstas. A tales efectos, el beneficiario o la beneficiaria no podrá superar unos ingresos anuales íntegros superiores a 3.000 euros en el ejercicio fiscal anterior al inicio del curso académico, sin computar los ingresos por becas o ayudas de estudios que perciban, ayudas familiares, así como prestaciones básicas tales como PEI, PCI, RAI, y otras similares de carácter no contributivo, así como la pensión de orfandad y viudedad. Se presumirá la dependencia económica de los hijos hasta que finalicen los estudios universitarios, sin perjuicio de la comprobación a que se refiere el apartado siguiente.

Asimismo, tendrán derecho a percibir la ayuda como beneficiarios/as los menores o personas con discapacidad que, cumplidos los restantes requisitos señalados se encuentren en situación de guarda, tutela o acogimiento por la persona titular del derecho, siempre que estas situaciones sean debidamente justificadas para cada curso académico.

La convivencia con el/la titular del derecho será dispensada cuando:

- Por motivos de separación legal, los/las hijos/as queden a cargo de el/la cónyuge no titular y el/la trabajador/a acredite que presta ayuda económica a los hijos e hijas.
- En el supuesto de que se solicite la ayuda para hijos e hijas que estudien fuera de la isla de Tenerife y siempre que tal extremo esté debidamente acreditado.
- En caso de fallecimiento del/la titular conforme a lo dispuesto en el apartado 2.4 de este artículo.

## 2.3 Acreditación de los requisitos.

Al efecto de tener por cumplidos los requisitos señalados para tener la condición de beneficiarios/as, únicamente se deberá presentar además el certificado que acredite el curso o asignaturas académico en el que se encuentra matriculado y la declaración responsable y la autorización para que el IASS pueda realizar la comprobación telemática cada curso académico. Asimismo, cuando la ayuda se solicite para cónyuges o parejas de hechos inscritas en un Registro Oficial y/o hijos o hijas de 21 o más años, los requisitos se acreditarán cada vez que se solicite la prestación. En el caso de los hijos y las hijas, cuando haya habido interrupción de estudios y tengan más de 18 años, el Organismo Autónomo podrá solicitar en cualquier momento la acreditación del requisito de dependencia económica.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador o trabajadora, cada vez que se solicite la ayuda por estudios habrá de acreditarse el cumplimiento de los requisitos para causar derecho a la ayuda.

#### 2.4 Fallecimiento del titular.

En caso de fallecimiento del trabajador/a, conservarán el derecho a percibir la ayuda de estudios, los hijos e hijas de—hasta 25 años de edad, siempre que tanto éstos/as como su progenitor/a supérstite carezcan de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros en el ejercicio fiscal anterior al inicio del curso académico, y acrediten la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, así como prestaciones básicas tales como PEI, PCI, RAI, y otras similares de carácter no contributivo así como la pensión de orfandad y la pensión de viudedad respectivamente.

### 3. Cuantías de la ayuda.

**3.1** Serán objeto de ayuda económica, en las cuantías anuales que se especifican por curso académico, los siguientes estudios:

#### 3.2

GRUPO	ESTUDIOS	IMPORTE ANUAL
<b>I.</b>	1º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (0-3 AÑOS)	900 €
<b>II.</b>	2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN PRIMARIA	299 €
<b>III.</b>	EDUCACION SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO MEDIO O ESTUDIOS SIMILARES O EQUIVALENTES EN CENTROS NO OFICIALES DEBIDAMENTE HOMOLOGADOS	350 €
<b>IV.</b>	EDUCACIÓN ESPECIAL	2.023 €
<b>V.</b>	BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO SUPERIOR	399 €
<b>VI.</b>	ESTUDIOS OFICIALES DE IDIOMAS CURSADOS EN CENTROS OFICIALES	80 % de la matrícula abonada
<b>VII.</b>	ESTUDIOS OFICIALES DE MÚSICA Y DANZA, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO EN SUS GRADOS ELEMENTAL, Y MEDIO	80 % del precio público, con independencia de lo efectivamente abonado

#### **GRUPO VIII: ESTUDIOS UNIVERSITARIOS OFICIALES:**

**a)** Estudios cursados en las Facultades y Escuelas Técnicas Superiores dependientes de Universidades Públicas o Privadas españolas y los cursados en cualquier otra Universidad Pública o Privada del resto del Espacio Europeo de Educación Superior, para la obtención de títulos de Licenciatura, Diplomatura, Arquitectura, Ingeniería, Arquitectura Técnico e Ingeniería Técnica y los de Graduado y Master Universitario, y asimismo, los estudios conducentes a títulos oficiales cursados en Universidades de otros países.

**b) Importe de la Ayuda:**

**b.1.** Cuando se cursen estudios en la Universidad de la Laguna, el importe de la ayuda consistirá, con independencia de lo efectivamente abonado, en un 80 %, del precio público que en concepto de matrícula sea fijado por la Universidad de la Laguna, ya sea por curso completo o por asignaturas, todo ello sin perjuicio de lo que se establece en este Convenio, para los casos en que se repitan asignaturas. Dicha ayuda procederá aun cuando existan deducciones o descuentos de la matrícula efectivamente abonada, ya que se trata de determinar una ayuda en proporción a los estudios cursados y no de una indemnización por gasto efectivamente realizado, del mismo modo que en primaria y secundaria no se tiene en cuenta la asistencia a centros públicos o concertados.

El porcentaje indicado se abonará sobre los precios de la ULL, sea cual fuere la Universidad donde se curse los estudios. A tal efecto si no existiera la titulación en la ULL, se aplicará el precio público de la titulación análoga que corresponda por crédito, nivel de asimilación y grado de experimentalidad en la Universidad de La Laguna.

Cuando al beneficiario no le fuese aceptada su solicitud de matrícula en la Universidad de la Laguna, por no existir plaza, o por carecer de nivel de calificaciones suficientes, o en su caso porque no se imparta dicha titulación de grado en la Universidad de la Laguna, y los estudios deban realizarse necesariamente en otra isla o en Península, la ayuda de estudios se incrementará en 334,17 euros en el primer caso, y 1.086,48 euros si se realiza en la Península, ya sea en Universidad pública o privada.

**b.2.** En casos de títulos mixtos, correspondientes a la combinación de dos materias distintas de una misma rama de conocimiento, la ayuda prevista seguirá siendo el 80 % del importe de la matrícula si existiera dicho título mixto en la Universidad de la Laguna: Si no existieran dichos estudios, se abonará dicho porcentaje sobre los créditos, según precio público de la Universidad de la Laguna, teniendo en cuenta el nivel de asimilación y experimentalidad. Asimismo se tendrá derecho a la ayuda prevista para los estudios realizados necesariamente en otra isla o en la Península.

**b.3.** En los supuestos de ayuda para Masters Universitarios, para los titulares y/o beneficiarios, la ayuda se calculará con el mismo porcentaje anterior y con referencia a los importes aprobados por la Universidad de la Laguna, respecto de las tarifas fijadas para la obtención de Master Universitario correspondiente, o las que procedan por asimilación y grado de experimentalidad y en todo caso con el límite máximo de las tarifas previstas para los Master Universitarios habilitantes para el ejercicio de actividades profesionales, cuando no se cursen los estudios en la Universidad de La Laguna.

Los importes de la ayuda de estudios se reducirán al 50% para aquellos empleados que presten servicios en el IASS a tiempo parcial, 50% de la jornada o inferior.

**c.- Repeticiones.** No se extinguirá el derecho a percibir la ayuda por estudios por repetir los cursos académicos comprendidos en los GRUPOS I a IV, inclusive.

Para aquellos estudios incluidos entre los GRUPOS V al VIII, ambos inclusive, se mantendrá la ayuda en el caso de repetición de matrícula una vez por asignatura o por curso académico, siendo necesario, que se acredite en caso de repetición de curso, el número de veces que se ha matriculado del curso o asignaturas para las que solicita la ayuda.

Para el cálculo del importe de la ayuda en los casos de repeticiones para estudios cuyas tasas de matrícula tienen diferentes precios según el número de veces de matrícula, se tomará como referencia el valor de las tarifas correspondientes a la primera matrícula.

d.- Se concederá, además, una ayuda por transporte escolar por importe total de 40 € correspondiente a los 9 meses de curso académico, para los estudios de Primaria, ESO, Bachiller o Formación Profesional.

#### 3.4 Actualización de los importes de la ayuda de estudios:

Las cantidades anteriormente consignadas, salvo la ayuda por transporte escolar, se actualizarán anualmente en el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio respecto de los gastos de personal desde el Curso 2015-2016.

#### 4.- Plazo y documentación a aportar:

4.1 Anualmente, a partir del 20 de septiembre y hasta el 20 de noviembre, los/las titulares del derecho deberán solicitar la ayuda mediante modelo normalizado existente al efecto, en el que se hará constar: nombre y apellidos del educando, relación que le une al/ a la titular, estado civil, curso para el que se solicita la ayuda.

La presentación de las solicitudes fuera del plazo establecido, pero siempre dentro del curso académico correspondiente, no supondrá la pérdida del derecho a la percepción de la ayuda, si bien, el abono se producirá en los términos establecidos en el apartado 5 de este artículo.

#### 4.2 La instancia deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- a) Certificado en el que consten los estudios que se realizan y curso académico en el que se haya matriculado.
- b) Declaración responsable de convivencia con el/la titular,
- c) Autorización, o en su defecto documentación acreditativa de la dependencia económica, para comprobar los datos ante la Agencia Tributaria y la Tesorería General de la Seguridad Social.
- d) Además si se solicita por primera vez, Certificado de nacimiento del educando expedido por el Registro Civil o copia del Libro de Familia.

4.2.1. Además de lo previsto en los apartados anteriores, se deberán aportar, en su caso, los siguientes documentos:

a) Cuando la ayuda se demande para estudios universitarios en la ULL, además, documento de matrícula donde conste la cuantía a que asciende el pago de las tasas universitarias, y las asignaturas de las que se matrícula. Para el caso de otras universidades únicamente se deberá presentar certificado de las asignaturas que se matricula y curso académico.

b) Cuando la ayuda se solicite para el Grupo IV: Certificado que acredite que acude a centros Especializados de Educación Especial o clases extraescolares específicas por presentar necesidades educativas especiales (causadas por un déficit psíquico, físico o sensorial, por un trastorno del desarrollo o por una sobredotación de capacidades).

c) En los supuestos de ayuda para Masters Universitarios a cursar en Universidades distintas de las Públicas Canarias: habrá de acreditarse el carácter oficial universitario de postgrado de los estudios.

#### 4.3 Aportación de documentación para justificar la ayuda concedida.

a) En los supuestos de pago fraccionado de matrícula, la ayuda se abonará en su totalidad si bien deberá acreditarse el abono de todos los plazos de la matrícula antes del 31 de julio del curso académico correspondiente a la misma.

b) Para las ayudas correspondientes al Grupo I se requiere la justificación mediante la entrega mensual de la facturas correspondientes.

c) En el supuesto de que a la finalización del curso académico no se hubiese justificado el abono de todos los plazos de matrícula que en cada caso correspondan, previo requerimiento al interesado para que subsane la omisión, se procederá al descuento en la nómina del mes de septiembre y siguientes, en pagos fraccionados del 25 % mensual de la ayuda concedida, sin perjuicio de otro acuerdo con la empresa, a la compensación que proceda con ayudas pendientes de abono.

#### 5. Abono de la ayuda.

5.1 Con carácter general, la prestación se abonará de una sola vez en las fechas que se indican en los apartados 5.2 y 5.3, a excepción de los siguientes supuestos:

a) Que la prestación sea solicitada por personal laboral interino por vacante que tenga prevista fecha de finalización o no se prevea su estabilidad, o restante personal temporal que percibirán con carácter general la novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio.

b) Que la prestación solicitada sea para 1º Ciclo de Educación Infantil (Grupo I), en cuyo caso el abono será mensual y el importe consistirá en la onceava parte de la ayuda anual, previa justificación de facturas.

5.2 Cuando las solicitudes se hayan presentado dentro del plazo señalado en este Convenio, esto es, hasta el 10 de noviembre de cada año natural, la ayuda se percibirá, salvo las previstas mensualmente, mediante su inclusión en las nóminas de diciembre y enero, salvo que no se aporte la documentación requerida en su integridad, en cuyo caso la ayuda se abonará dentro de los dos meses siguientes a la subsanación de la solicitud.

5.3 Cuando las solicitudes se hayan presentado fuera del plazo establecido, pero siempre dentro del curso académico correspondiente, la ayuda se abonará en el máximo de tres meses desde el mes siguiente a su solicitud.

5.4 En los supuestos de pago fraccionado de matrícula, se abonará igualmente en los meses de diciembre y enero del año siguiente, la totalidad de la ayuda, aunque a dicha fecha el trabajador/a no haya abonado la matrícula en su totalidad, si bien deberá acreditarse el abono de todos los plazos de la matrícula que en cada caso correspondan antes del 31 de julio. En caso contrario se procederá conforme a lo expuesto para su descuento.

5.5 En el supuesto de matrimonio o convivencia de dos trabajadores del IASS con derecho a la ayuda en calidad de titulares, sólo podrá percibir la ayuda correspondiente por su/s beneficiario/s y beneficiaria/s, uno de los/las titulares.

#### 6. Pérdida de la ayuda.

Cualquier falsedad comprobada en la documentación, alegaciones o declaraciones del beneficiario/a, previo expediente contradictorio, será motivo suficiente para la pérdida de derecho

a la ayuda en ese curso, debiéndose reintegrar las cantidades cuyo percibo se halla declarado indebido, sin perjuicio de las actuaciones disciplinarias a que hubiere lugar.

#### Artículo 84. Pólizas de seguros.

El Organismo Autónomo IASS concertará, una póliza de seguros de vida, o bien podrá incluirse en la suscrita por la Corporación Insular, a favor del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, que dé cobertura a los riesgos que se puedan derivar de su prestación de servicios para este Organismo Autónomo, conforme a las siguientes cuantías, contingencias y límites:

##### 1.1 Prestaciones aseguradas y capitales:

- a) Fallecimiento por cualquier causa: 36.061 €.
- b) Complementaria de la anterior, en el supuesto de fallecimiento por accidente: 20.236 €.
- c) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 36.061 €.

##### 1.2 Fallecimiento. Se excluyen:

- a) Los siniestros provocados intencionadamente por el asegurado/a.
- b) Los siniestros causados por el/la propio/a asegurado/a, ya sea en un acto de autolesión o a través de una tercera persona, así como la derivada de un acto suicida del asegurado o de la asegurada.
- c) Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado/a declarado así judicialmente, así como derivadas de la participación del asegurado/a en un acto delictivo en calidad de autor/a, coautor/a o encubridor/a, así como las que puedan derivarse con ocasión de su detención, o la participación en duelo.
- d) La práctica como profesional de cualquier deporte.
- e) Los ocurridos como consecuencia de guerra civil o internacional, motines o tumultos populares, rebeliones, ley marcial o cuarentena y su proclamación.
- f) Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.
- g) Los ocurridos como consecuencia de temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
- h) Los accidentes sufridos en estado de embriaguez o drogadicción (en este caso, cuando no esté prescrita médicamente) y siempre que el juez dictamine la existencia de alcoholismo y/o toxicomanía.

##### 1.3 Incapacidad permanente. Se excluyen:

- a) Los siniestros causados por el propio asegurado o la propia asegurada, ya sea en un acto de autolesión o a través de una tercera persona, así como la derivada de un acto suicida del asegurado o la asegurada.

- b) Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar.
- c) Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.
- d) Como consecuencia de accidente culpable por la conducción del asegurado bajos los efectos del alcohol o estupefacientes.
- e) Las consecuencias de un acto o imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente o derivadas de la participación del mismo en un acto delictivo en calidad de autor/a, coautor/a o encubridor/a, así como los que puedan derivarse con ocasión de su detención. También queda excluida la incapacidad derivada de la participación en duelo.

2.- En el supuesto de que la Corporación Insular no incluya al Organismo Autónomo IASS en la póliza de seguro de responsabilidad civil que ésta tiene concertada, el IASS suscribirá un contrato de seguro de responsabilidad civil, que cubra el pago de indemnizaciones de las que pueda resultar civilmente responsable la persona asegurada en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, así como las fianzas que puedan ser reclamadas, de acuerdo con los siguientes límites sin perjuicio de las mejoras que puedan contemplarse en futuros contratos:

- a) Por siniestro: 3.000.000 €.
- b) Por anualidad de seguro: 6.000.000 €.
- c) Por víctima: 300.000 €.

3.- En caso de no haberse concertado la póliza, o cuando la Compañía de Seguros no satisfaga al trabajador o a la trabajadora el capital garantizado por impago de la prima o por cualquier causa imputable al Organismo Autónomo, éste asumirá el pago de dicho capital con los límites de la póliza y el presente Convenio Colectivo, haciéndolo efectivo en un plazo no superior a cuatro meses.

#### Artículo 85. Asistencia Letrada.

1. Si con ocasión de la prestación de servicios profesionales como personal de este Organismo Autónomo, se derivan imputaciones de responsabilidad al mismo, el IASS, a través del Servicio de Defensa Jurídica del Cabildo Insular, o en su caso, de los servicios jurídicos contratados al efecto o previstos en la correspondiente póliza de responsabilidad extracontractual, prestará representación y defensa ante los órganos jurisdiccionales de cualquier orden y en cualquier instancia, salvo en los supuestos de dolo, culpa o negligencia grave del trabajador/a.

2. En el supuesto de existencia de conflicto de intereses entre el trabajador afectado y el Organismo Autónomo, o en su caso entre dos trabajadores, en el asunto para el que se solicita la asistencia, no se reconocerá este derecho de asistencia letrada, sin perjuicio de que el IASS reintegre al trabajador los gastos procesales dentro de las tarifas fijadas por los Colegios Profesionales (referidas exclusivamente a honorarios de la defensa y de la representación técnica cuando sean preceptivas) en el supuesto de que en virtud de resolución judicial firme sus pretensiones hubiesen sido estimadas, o en su caso hubieran sido desestimadas las de la parte contraria.

#### Artículo 86. Anticipos.

El personal del IASS, tendrá derecho a percibir en concepto de anticipo reintegrable el importe de hasta tres mensualidades de sus retribuciones ordinarias íntegras, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, cuya amortización podrá realizarse en un plazo máximo de 24 meses.

Con respecto a aquellos trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo se conociera que van a dejar de prestar servicios en el IASS con anterioridad al plazo general de amortización, la cuantía y/o plazo de amortización estarán sujetos a que su devolución se produzca dentro del periodo en que se mantenga su prestación de servicios. En este sentido, también se valorará su concesión y plazo de amortización para el supuesto de trabajadores y trabajadoras contratados/as con carácter temporal.

No se tendrá derecho al citado anticipo cuando esté pendiente la amortización de uno anterior, salvo que el número de mensualidades pendientes no sea superior a cuatro, en cuyo caso el IASS detraerá del anticipo solicitado el importe pendiente de amortización del anterior, además del descuento en nómina de la primera mensualidad correspondiente al nuevo anticipo.

Los anticipos reintegrables, en proceso de amortización concedidos por un número de mensualidades y/o plazo de amortización inferiores a los límites máximos previstos en este artículo, podrán ser ampliados, en su caso, en cualquier momento y por una sola vez, a solicitud del trabajador o trabajadora, hasta los límites máximos de capital y/o plazo de amortización, teniéndose en cuenta que, cuando se solicite ampliación del plazo, éste se cuenta desde el inicio del anticipo inicialmente concedido.

El trabajador/a que cese en la prestación de servicios efectivos en este Organismo por cualquier motivo y tenga pendiente de amortizar cantidad en concepto de anticipo reintegrable, dicha cantidad se le detraerá de cualquier pago a que tuviera derecho. En el caso de que aún quedara cantidad pendiente de amortizar se requerirá al objeto de que reintegre el importe correspondiente.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a los supuestos de licencia por maternidad, situaciones de agotamiento de la duración máxima de incapacidad temporal y las licencias sin retribución de hasta cuatro meses. En estos casos las cuotas de anticipo que se correspondan a los meses en dicha situación se desplazarán a partir del mes de la reincorporación a la prestación de servicios. De no existir reincorporación tras dichas situaciones se requerirá al interesado o a la interesada las cantidades pendientes de amortización.

#### Artículo 87. Plan de Pensiones.

El IASS como promotor del Plan de Pensiones destinará anualmente, siempre que la normativa de aplicación y el Presupuesto del Organismo lo permita, una cantidad que se distribuirá de forma proporcional a la aportación obligatoria de los partícipes calculada conforme las previsiones del Reglamento regulador.

La cuantía de la aportación del importe del IASS al Plan de Pensiones será el equivalente al porcentaje de la masa salarial máximo permitido como aportación pública en la Ley General de Presupuestos de cada año.

La regulación del Plan de Pensiones de este Organismo está contenida en el Reglamento de Especificaciones del mismo con los límites y condiciones que señale con carácter básico para cada

ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Así como en las modificaciones que en cada momento sean aprobadas por la Comisión de Control del Plan de pensiones del IASS.

En el ejercicio 2015 y siguientes la cantidad a destinar al Plan de Pensiones será de 25.996,56 euros que se detraerá del fondo de Productividad. En caso de incrementarse el importe del fondo por algún motivo, las partes negociaran la financiación correspondiente al incremento de la misma.

Artículo 88. Indemnización de daños por razón del servicio y/o pérdida de bonificaciones.

**1.- Indemnización de daños por razón del servicio.** El trabajador o trabajadora que, durante su jornada de trabajo y como consecuencia directa de la actividad derivada del ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo, tenga que utilizar vehículo particular para el desempeño efectivo de sus funciones y sufra un accidente de circulación que produzca daños a su vehículo, que no le sean compensados externamente, tendrá derecho a una ayuda económica de naturaleza indemnizatoria en los términos y condiciones que seguidamente se indican:

**1.1 Requisitos:**

a) Comunicación escrita de los hechos al Servicio de Relaciones Laborales y Organización en el plazo máximo de diez días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que se produjo el daño.

b) Atestado relativo al siniestro, elaborado por miembros de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil, Policía Local, o personal encargado de la conservación o mantenimiento viario, acompañado de denuncia ante la autoridad, en este último caso, donde consten, como mínimo, los siguientes extremos: identificación del vehículo, del conductor, lugar, fecha y hora de acaecimiento del evento lesivo, circunstancias que concurrieron y descripción de los daños que se aprecian en el vehículo siniestrado.

c) Informe del Jefe del Servicio al que está adscrito el trabajador/a, donde se acredite que el lugar, fecha y hora del accidente, se corresponden con la actividad laboral encomendada.

d) Certificado de la Compañía Aseguradora del vehículo acreditando que ninguna de las Aseguradoras intervinientes en el siniestro tienen la obligación de asumir dichos daños.

e) Informe pericial relativo a la cuantía de los daños ocasionados y relación causa-efecto de los mismos con el accidente.

f) Declaración jurada del trabajador o trabajadora de no haber sido indemnizado/a, ni encontrarse en trámites de serlo, por compañía o mutualidad de seguros o por cualquier Administración Pública.

g) Factura de la reparación efectuada, que deberá contener los datos y requisitos establecidos por el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, que aprobó el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación.

**1.2 Importe de la ayuda:**

La cuantía en concepto de ayuda será equivalente al importe de los daños que se especifiquen en el informe pericial, a que se refiere la letra e) del apartado anterior, salvo que el importe de la factura de reparación aportada sea inferior, en cuyo caso la cuantía de la ayuda a conceder será equivalente al importe de la citada factura. En ambos supuestos el importe reclamado no deberá superar el valor venal del vehículo, ya que en ese caso se abonará el mencionado valor venal.

**1.3 Exclusiones:** no procederá la concesión de ayuda alguna en los siguientes supuestos:

- a) Accidentes acaecidos al ir o al volver de su domicilio al lugar de trabajo, tanto al comienzo como a la terminación de la jornada laboral, respectivamente; salvo cuando, por razón de servicio, el desplazamiento se realice directamente desde su domicilio a centros de trabajo/tajos móviles o itinerantes y viceversa.
- b) Cuando de la documentación aportada se constate que el trabajador o trabajadora estuviera bajo los efectos del alcohol u otras sustancias, o concurriera cualquier otra circunstancia constitutiva de imprudencia grave o temeraria imputable a éste o ésta.
- c) Cuando el trabajador tenga derecho a percibir, por cualquier otro título, el importe de los daños ocasionados en su vehículo.

## **2.- Pérdida de bonificaciones.**

Los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito personal de este Convenio que sufra un siniestro (accidente) con su vehículo en los supuestos de utilización de vehículo particular por razón del servicio, siempre durante la jornada laboral, realizando actividades vinculadas a las funciones propias del servicio y cualificación profesional para las que se haya determinado la necesidad del uso de su vehículo particular y que como consecuencia de dicho accidente vea incrementado el importe del seguro obligatorio de su vehículo, por la pérdida de bonificación, el IASS compensará al citado trabajador/a, que en todo caso deberá haber suscrito el seguro obligatorio de vehículos en la forma legalmente prevista, mediante una única indemnización, por importe de la cuantía correspondiente a la pérdida de la referida bonificación en la anualidad en que se haga efectiva dicha pérdida. Para que proceda la indemnización deberá acreditarse el perjuicio económico, a través de certificado o parte de accidente expedido por la Compañía de Seguros, siempre y cuando esta pérdida económica resulte derivada de forma directa y manifiesta del accidente producido. A tal efecto se deberá acreditar a través de informe del Jefe del Servicio correspondiente la necesidad de la utilización del vehículo particular, además de la documentación exigida en el apartado primero de este artículo.

**3.-** El trabajador que en el ejercicio de las funciones propias de su puesto y exclusivamente de existir un incidente con un usuario como causa directa de la rotura de gafas (montura y/o lentes), reloj y teléfono, tendrá derecho a la indemnización correspondiente por su arreglo o reparación, o en su caso sustitución.

A tal efecto, serán requisitos imprescindibles el que se haya tramitado en forma y plazo el correspondiente parte de incidente o accidente de trabajo y la existencia de prueba testifical. Se indemnizará exclusivamente la cuantía que corresponda a la reparación o sustitución de los elementos dañados por un importe máximo en caso de gafas (monturas y/o lentes), reloj y teléfono, de 200 euros por cada elemento. Y además si fueran lentes de 5 o más dioptrías, acumulando las distintas patologías, de 200 euros por cada lente adicionales.

Teniendo en cuenta el carácter indemnizatorio de esta ayuda, el abono de misma para el caso de la ruptura de montura y/o lentes en las gafas graduadas, se realizará con carácter urgente en el plazo máximo de 30 días desde que se comunica el accidente por el trabajador, sin que resulte necesaria la aportación de la factura de las nuevas gafas. El trabajador deberá acreditar la factura de la montura y/o lente deterioradas, o en su defecto, la presentación de la montura o lentes rotas en el incidente. En el caso de monturas y/o lentes graduadas se podrá adelantar el importe de la indemnización en el plazo señalado, acreditando con posterioridad el gasto en la adquisición de las nuevas gafas (montura y/o lentes).

Los importes abonados en el concepto de indemnización por la aplicación de este artículo quedan exentos en su cómputo de los sublímites y límite total de las prestaciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

## **CAPÍTULO XII: RÉGIMEN RETRIBUTIVO.**

Artículo 89. Retribuciones y actualización retributiva.

**1.** Las retribuciones de los trabajadores al servicio directo del IASS por jornada anual completa serán las establecidas en el presente Convenio Colectivo y sus Anexos, de conformidad con el grupo profesional, clase, tipo de puesto y condiciones de trabajo que figuran en la RPT. Los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios con reducción de jornada experimentarán una reducción en sus retribuciones directamente proporcional a aquella, salvo las excepciones previstas en el presente convenio colectivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio Colectivo se determinan conforme a lo dispuesto en este Capítulo y se clasifican en básicas y complementarias, por similitud al régimen y sistema retributivo del personal funcionario del Excmo. Cabildo Insular. Y todo ello sin perjuicio de las diferencias actuales existentes en la configuración de las Retribuciones Básicas, así como en el valor del Complemento Específico que en el Organismo es común a todos los grupos, tras la desigual aplicación de la reducción retributiva acordada mediante RD Ley 8/2010 de 20 de mayo por el que se adoptan las medidas extraordinarias para la reducción del déficit público en el IASS, con relación a los porcentajes aplicados en la Corporación.

Las retribuciones mínimas para cada grupo profesional, clase y tipo de puesto son las que se establecen en el Anexo III.

Las **Retribuciones Básicas** son: el Sueldo, los Trienios y Las Pagas Extraordinarias.

Son **Retribuciones Complementarias ordinarias**: el Complemento de Destino, el Complemento Específico y la Indemnización por Residencia.

Asimismo serán retribuciones complementarias ordinarias para los puestos que lo tengan asignado de forma fija y periódica: el complemento de condiciones de trabajo, la rotación en el nivel efectivamente desempeñado y el complemento funcional mientras se mantenga el nombramiento para su desempeño.

**Son retribuciones complementarias no ordinarias**, variables y vinculadas en todo caso al desempeño efectivo del puesto, los complementos de nocturnidad, supervisión, guardias, especial dedicación, productividad variable y las horas extraordinarias. Asimismo los complementos de rotación, funcional y condiciones de trabajo si no se percibieran de forma estable.

En los Anexos se detallan: la retribución por puestos adscritos (Anexo V), por puestos diferenciados y singularizados (Anexo VI), los complementos por condiciones de trabajo (Anexo X), y los complementos variables por rotación (Anexo XIII), nocturnidad (Anexo XIV), supervisión (Anexo XVII), guardias (Anexo XV) y especial dedicación (Anexo XVIII), así como los complementos funcionales (Anexo XII), trienios (Anexo IX) e indemnización por residencia (Anexo XI).

Para el ejercicio 2015 y siguientes durante la vigencia del presente Convenio, las retribuciones experimentarán, con carácter general, las variaciones que, en su caso, se establezcan en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normativa de desarrollo, respecto del personal al servicio del sector público, teniendo en cuenta el contenido de la Disposición Transitoria 6ª, salvo el Complemento la Productividad se registrará por lo previsto en el artículo 82 y en su caso por el artículo 100 de este Convenio Colectivo.

El régimen retributivo previsto en el presente convenio, se configura por homologación al establecido para los funcionarios de la Corporación Insular. Se aplicarán a los trabajadores del IASS, por asimilación, las variaciones retributivas que se aprueben en las retribuciones básicas y ordinarias, con carácter general para el personal al servicio directo del Cabildo Insular teniendo en cuenta el contenido de la Disposición Transición 6ª. Asimismo las dudas que, en su caso, pudieran surgir respecto de la aplicación del nuevo sistema retributivo regulado en el presente convenio colectivo, se resolverán e interpretarán en iguales términos que los establecidos para los funcionarios del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

2. Las retribuciones que se señalan en los Anexos III, V y VI han sido fijadas de conformidad con el proceso de redefinición y clasificación profesional por homologación al personal funcionario y laboral del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, y las consiguientes adecuaciones retributivas por los nuevos contenidos y funciones complementarias de los puestos de trabajo; procediendo asimismo, en su caso, el complemento de condiciones de trabajo, complementos variables y funcionales, establecidos en los respectivos Anexos, siempre vinculados al desempeño efectivo del trabajo y de conformidad con las condiciones que dan lugar a su asignación.

- En el Anexo III (retribución base por clase) se contemplan las retribuciones mínimas que corresponden a las distintas clases existentes ~~y~~ que se corresponden con puestos base.
  - En el Anexo IV (clases/puestos/niveles), se especifican dentro de cada Grupo y para cada clase profesional los distintos tipos de puestos de trabajo existentes, con sus diferentes niveles retributivos, de conformidad con la RPT y sin perjuicio de las variaciones que procedan por modificaciones de la RPT posteriores.
- En el Anexo V (retribución puestos adscritos), se contemplan las retribuciones que los trabajadores fijos e interinos por vacante, así como los trabajadores contratados con carácter temporal o en desempeño de clase de distinto Grupo dentro del mismo nivel académico o Grupo superior por más de doce meses de prestación de servicios en la misma clase en los últimos dieciocho (18) meses, que pasarán a percibir, a partir del mes decimotercero las retribuciones establecidas en este anexo, por ocupar los puestos de trabajo asignados inicialmente con la retribución prevista para puestos base/clase en el Anexo III. La percepción de este nuevo nivel retributivo de adscripción al puesto desempeñado, queda condicionado al cumplimiento por el trabajador de los requisitos previstos en la RPT, entre otros, experiencia en el desempeño de las funciones e informe favorable sobre el desempeño. Para que el trabajador pase a percibir las retribuciones previstas en este Anexo V deberá cumplir previamente todos y cada uno de los referidos requisitos y una vez que obtenga el nivel retributivo previsto en este anexo, mantendrá consolidado el mismo aunque cambie de puesto concreto de trabajo, o suscriba nuevo contrato siempre que sea de la misma clase profesional o de la misma familia profesional.
  - En el Anexo VI (retribución de puestos diferenciados o singularizados) se establecen las retribuciones de los trabajadores que habiendo alcanzado el nivel adscrito a que se refiere el párrafo anterior, desempeñen efectivamente estos puestos diferenciados o singularizados, debiendo cumplir todos y cada uno de los requisitos exigidos por la RPT

para la percepción del nuevo nivel retributivo. Estos puestos serán definidos en cada momento en la RPT, que podrá modificar los reseñados en el presente anexo, que son los existentes al momento actual. Para su adscripción permanente o estable, se precisa que el trabajador haya superado el proceso de concurso de traslado específico, previsto en el artículo 69 del presente Convenio Colectivo, cabiendo, no obstante, hasta dicho momento, la adscripción con carácter provisional. Este nivel retributivo sólo se consolidará en tanto se mantenga la asignación al puesto en cuestión, por lo que no procederá la continuidad en su percepción en caso de cambio de puesto.

-En el Anexo X se consigna el complemento de condiciones de trabajo especiales y diferenciadas con relación a los de su misma denominación que se abonarán a los trabajadores que cumplan efectivamente las condiciones señaladas para cada una de ellas en el presente Convenio y que deberán reflejarse en la RPT.

- En los Anexos XIII, XIV, XVII, XV, XVI y XVIII se detallan los demás complementos -por Rotación y los variables de Nocturnidad, Supervisión, Guardias, Localización permanente y Especial Dedicación, respectivamente.

#### Artículo 90. Estructura salarial.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio Colectivo se determinan conforme a lo dispuesto en este Capítulo y se clasifican en Básicas y Complementarias, por similitud al régimen y sistema retributivo del personal funcionario del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

Las **Retribuciones Básicas** son: el Sueldo, los Trienios y Las Pagas Extraordinarias.

Son **Retribuciones Complementarias ordinarias**: el Complemento de Destino, el Complemento Específico y la Indemnización por Residencia.

Asimismo serán retribuciones complementarias ordinarias para los puestos que lo tengan asignado de forma fija y periódica: el complemento de condiciones de trabajo, la rotación en el nivel efectivamente desempeñado y el complemento funcional mientras se mantenga el nombramiento para su desempeño.

**Son retribuciones complementarias no ordinarias**, variables y vinculadas en todo caso al desempeño efectivo del puesto, los complementos de nocturnidad, supervisión, guardias, especial dedicación, productividad variable y las horas extraordinarias. Asimismo los complementos de rotación, funcional y condiciones de trabajo si no se percibieran de forma estable.

2. Las cuantías indicadas en los correspondientes Anexos del presente Convenio, se refieren a la jornada anual completa. Los trabajadores que presten sus servicios a tiempo parcial o a jornada reducida experimentarán la correspondiente reducción salarial que proporcionalmente proceda.

#### Artículo 91. Sueldo.

De acuerdo con la clasificación profesional efectuada, este concepto se corresponde con los asignados a cada uno de los grupos profesionales **por nivel de titulación** señalados en el Anexo VII. El importe del sueldo vendrá determinado para cada grupo de clasificación conforme a los Anexos del presente convenio, sin perjuicio de alcanzar el objetivo previsto en la Disposición Transitoria del presente convenio para alcanzar en los próximos años la homologación retributiva para cada grupo conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, por homologación al personal de la Corporación Insular, habida cuenta las diferencias producidas por la aplicación en el Organismo del referido Real Decreto-ley 8/2010.

#### Artículo 92. Trienios.

1. En función del tiempo de servicios y como promoción económica, el trabajador fijo e interino por vacante (o asimilado) percibirá trienios, según su grupo profesional/nivel de titulación académica de pertenencia, en las cuantías establecidas en el Anexo IX y con los términos y condiciones que las previstas para los funcionarios de carrera de la Corporación Insular, y que consisten en una cantidad igual para cada grupo profesional/nivel de titulación académica, por cada tres años de servicio en la Administración. Su importe se actualizará anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de su actual configuración en las pagas extraordinarias de conformidad con la aplicación en el Organismo del referido Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y la actualización que proceda en siguientes ejercicios conforme la Disposición Transitoria 6ª.

**2. El restante personal temporal** percibirá asimismo trienios, de acuerdo con lo dispuesto en el **apartado** anterior, con efectos económicos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

A tal efecto, se computarán todos aquellos servicios prestados, dentro del iter contractual, sumando los periodos temporales de trabajo a efectos de completar trienios, cuando no se hubiesen producido interrupciones entre la finalización de un contrato de trabajo en alguno de los centros del IASS (incluyendo los centros delegados) e inicio del siguiente superior a seis meses. Y sin perjuicio del reconocimiento de todos los periodos trabajados a efectos de trienios, con independencia de la interrupción, cuando el trabajador pase a la situación de interino por vacante o indefinido/fijo.

**3.** El personal fijo y/o interino por vacante, que se encuentre desempeñando un puesto de superior nivel de titulación académica y cumpla un trienio en él mismo, percibirá el trienio correspondiente al nivel de clasificación Superior-

**4.** A partir del acceso a plaza fija o a interinidad en plaza vacante, al personal le será de aplicación la normativa sobre reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, contenida actualmente en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre y Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, o en la que, en su caso, proceda.

#### Artículo 93. Pagas extraordinarias.

**1.** Se percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas de una mensualidad de Sueldo, Trienios (en los términos de la Disposición Transitoria 6ª), y en su caso CPA y el 100% del complemento de destino mensual que perciba el trabajador o trabajadora.

**2.** No obstante lo anterior, de conformidad con el proceso progresivo de incorporación del complemento específico a las pagas extraordinarias, que quedó interrumpido por imperativo legal, se percibirá la cantidad del complemento específico asignado a los puestos, consolidada al momento actual, con exclusión del incremento por complemento de condiciones de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de la variación que experimente este concepto retributivo, su modificación o inclusión en la paga extraordinaria, de conformidad con lo que se establezca las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para años posteriores, aplicándose en todo caso la incorporación que de este complemento se verifique en las retribuciones del personal de la Corporación Insular, si bien de conformidad con la adecuación progresiva prevista en la Disposición Transitoria 6ª.

3. El período de devengo será el siguiente:

- a) paga extra de verano: del 1º de diciembre al 31 de mayo.
- b) paga extra de Navidad: del 1º de junio al 30 de noviembre.

4. Las fechas de pago serán:

- a) mes de junio: se abonará la "paga extra de verano".
- b) mes de noviembre: se abonará la "paga extra de Navidad".

5. El personal que preste servicios a tiempo parcial, así como el que disfrute en el año periodos de permiso sin retribución o situación análoga, percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado en el periodo de devengo de cada paga extraordinaria.

Asimismo, y a excepción del contratado temporalmente en la modalidad de interinidad por vacante y del contrato de relevo por su estabilidad en el organismo, el personal con contrato de trabajo temporal percibirá el importe de las pagas a que tuviera derecho de forma prorrateada en sus mensualidades.

Artículo 94. Complemento de Destino.

Se corresponde con el nivel asignado en el presente Convenio para el puesto de trabajo desempeñado, lo que se consignará en la R.P.T. del IASS, debiendo cumplirse los requisitos previstos en el Convenio y en la RPT para la progresión del nivel y su efectiva percepción. Sin perjuicio de la homologación o adecuación que proceda conforme a los criterios de la Corporación, previo estudio singular de puestos, en la negociación de la RPT de cada ejercicio.

Artículo 95. Complemento Específico.

1. Es el destinado a retribuir las condiciones generales y comunes a todos los puestos de trabajo de la misma denominación, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad.

- 2. En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, sin perjuicio de que determinados puestos de trabajo pueda conllevar además de los puntos de Complemento Específico que les corresponda por el tipo de puesto general y común conforme al Anexo VIII, un complemento de condiciones de trabajo diferenciadas, regulado en el artículo siguiente, que supondrá un incremento de los puntos de este complemento retributivo y ello mientras exista un desempeño efectivo de estas condiciones especiales y diferenciadas de trabajo. Y sin perjuicio de la homologación que proceda conforme a los criterios de la Corporación, previo estudio singular de puestos, en la negociación de la RPT de cada ejercicio.

3. Este complemento, que retribuye las condiciones de trabajo generales y comunes a todos los puestos de la misma denominación, estará establecido en número de puntos, siendo el valor del punto para el ejercicio 2015 de 19,89 € para todos los grupos de clasificación afectados por el presente Convenio, sin distinción al momento actual, y cuya cuantía se actualizará anualmente de acuerdo con el valor del punto del complemento específico que se apruebe en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife para cada año, de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición Transitoria 6ª.

#### Artículo 96. Complemento de condiciones de trabajo especiales.

1.- Este complemento, no consolidable y vinculado al desempeño efectivo de las funciones del puesto, está destinado a retribuir condiciones particulares de algunos puestos de trabajo que no son comunes a la totalidad de los puestos de la misma denominación, pero que se dan de forma permanente, frecuente, parcial y/o cíclica, tales como la mayor peligrosidad, penosidad, toxicidad, disponibilidad, o por acumulación de funciones y/o prestación de servicios en ciclos que implican más trabajo en días inhábiles, conforme se relacionan en el Anexo X. No procede su inclusión en el Complemento Específico de todos los puestos por corresponder a algunos puestos, y no a todos los de la misma denominación.

Procederá su asignación para los puestos que cumplan las condiciones previstas en el Anexo X en atención a:

- a) El desempeño de funciones que impliquen, un mayor esfuerzo, gran dificultad o dificultad añadida a las funciones que corresponden por su puesto, o que impliquen prestar servicios en distintos Centros-
- b) El desempeño de funciones que impliquen un mayor sometimiento a situaciones de riesgo, inseguridad y peligro.
- c) El desempeño de funciones que impliquen el uso y/o manipulación de sustancias tóxicas, o con exposición directa a agentes nocivos, vapores y bajas temperaturas, sin perjuicio de la utilización de las debidas medidas protectoras.
- d) Disponibilidad para trabajar de forma habitual durante los días inhábiles o en su caso, no disfrutar de descanso al menos un fin de semana mensual.
- e) Trabajar con adolescentes o realizar su actividad fuera de su centro de trabajo en zonas de la ciudad con familiares de usuarios conflictivos y/o de riesgo.
- f) Ostentar Especialidad Médica o Facultativa, así como realizar atención permanente de guardias o prestar servicios en áreas especializadas.

2.- A efectos de valorar el complemento de condiciones de trabajo especiales correspondiente a cada puesto, se tendrán en cuenta el cumplimiento de las condiciones que se establecen para cada una de ellas en el presente Convenio Colectivo, así como la concurrencia de una o más de las condiciones antedichas por lo que se refiere a los apartados anteriores y su carácter permanente o frecuente, así como su intensidad y distribución a lo largo del año, para determinar su cuantificación mensual conforme a los Anexos X del presente convenio.

Dichas condiciones serán consignadas en la RPT del IASS. En todo caso el cumplimiento por parte de los trabajadores de las condiciones previstas en los citados Anexos, con los requisitos establecidos, dará derecho a la percepción de las retribuciones establecidos para cada uno de ellos.

3.- Este complemento estará establecido en número de puntos, y su cuantía se determinará de acuerdo con el valor del punto del Complemento Específico establecido en el artículo 95 anterior y que se aplicará a todos los grupos del Organismo y su actualización de conformidad con la L.P.G.E y a la Disposición Transitoria 6ª.

Como consecuencia de que los complementos variables antes señalados están vinculados a las características particulares de los puestos de trabajo, el Organismo Autónomo IASS ha procedido, en colaboración con la representación social, a analizar los distintos puestos de trabajo existentes en los Servicios y/o Unidades del IASS, a fin de reflejar en la Relación de Puestos de Trabajo las mismas, vinculando la percepción de los complementos salariales que correspondan al

desempeño del puesto en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo y que se recogen en el Anexo X.

En los distintos supuestos de Incapacidad Transitoria se estará a lo establecido en el artículo 82 del presente Convenio Colectivo, procede asimismo su abono en las vacaciones o parte proporcional que corresponda.

#### Artículo 97. Indemnización por residencia.

Serán las mismas cuantías que se establezcan para el personal al servicio de la Administración General del Estado. Anualmente su importe será actualizado por la Resolución de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas. La indemnización por residir en la isla de Tenerife según los Grupos de Clasificación se corresponde con las indicadas en el Anexo XI.

#### Artículo 98. Complementos funcionales.

1.- Se fijan para retribuir las características del desempeño de las Direcciones de Unidad, Direcciones de Centro y Subdirecciones, u otras funciones especiales que no constituyen puestos permanentes en la RPT por implicar funciones directivas temporales y que requieren un tratamiento retributivo diferenciado como complemento a las retribuciones propias de su puesto o clase, y ello mientras exista un desempeño efectivo, dada su naturaleza temporal.

Estos complementos son de libre creación y supresión. Su número, características, nivel retributivo complementario, funciones, número total de puestos designación y provisión se establecerán o, en su caso, se modificarán a través de la RPT del Organismo, previa negociación con el Comité Único.

2.- Las funciones serán desempeñadas por personal laboral del Organismo Autónomo IASS, nombrado a tal efecto, debiendo establecerse procedimientos que garanticen la concurrencia de los trabajadores interesados en las mismas, por el sistema de libre designación, entre quienes reúnan las condiciones requeridas, quedando sujetos asimismo a la libre remoción para su cese en el desempeño de dichas funciones.

La designación de un trabajador para el desempeño de un puesto funcional estará sujeta, en todo caso, al cumplimiento por parte del trabajador de los requisitos que a tal fin se indiquen en la RPT, causando derecho al abono del complemento funcional correspondiente exclusivamente en tanto exista desempeño efectivo de las funciones diferenciadas encomendadas, con la excepción prevista en el presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal en los términos y con los límites señalados en el artículo 82, así como durante el mes de vacaciones o parte proporcional que corresponda.

3.- Estos complementos funcionales estarán establecidos en números de puntos y su cuantía se determinará de acuerdo con el valor del punto del complemento específico establecido a que se refiere el artículo 95 del presente, común a todos los grupos profesionales, percibiéndose en los meses que correspondan y como complemento añadido a las retribuciones ordinarias del puesto asignado al trabajador con carácter provisional o definitivo, mientras se desempeñe efectivamente el funcional en cuestión y hasta su cese.

Artículo 99. Complementos variables.

Estos complementos estarán vinculados al efectivo desempeño de las funciones en las condiciones que se señalan a continuación, debiendo consignarse en cada RPT, las que en su caso procedan con carácter general al puesto.

**1. Rotación.**

1.- Se estará en régimen de trabajo por turnos o turno rotatorio el desempeñado bajo cualquier forma de organización del trabajo en equipo, por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos con arreglo a un ritmo determinado, continuo o discontinuo, implicando para éstos la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas y/o turnos (mañana/tarde o mañana/tarde/noche) con carácter cíclico, o en su caso prestar servicios en días inhábiles y/o festivos.

Existirá jornada partida cuando ésta no se preste de forma continuada y le corresponderá al menos la rotación mínima cuando se preste únicamente en días laborales, o en su caso en el nivel medio cuando se trabaje en fines de semana, y máximo si se realiza además de trabajo en fines de semana parte de la jornada en turno nocturno.

2.- El complemento de rotación, será percibido por aquellos trabajadores que cumplan los criterios establecidos a continuación y por su carácter fijo y periódico.

Se configura expresamente como retribución variable no ordinaria pero de carácter estable, por lo que para los trabajadores que ocupen puestos sometidos a rotación tendrá carácter ordinario, en el nivel que corresponda por la rotación que efectivamente realice el trabajador.

Se establece en números de puntos de Complemento Específico y su cuantía se determinará de acuerdo con el valor del punto establecido en el artículo 95 del presente texto.

Por asimilación al turno rotatorio, se entenderá por jornada rotatoria o deslizante cuando exista alternancia acumulativamente entre distintos horarios de trabajo y distintos días de trabajo.

**3.-** Partiendo de las definiciones anteriores, este complemento de Rotación se fija para compensar al trabajador o trabajadora sometido/a a turnos rotatorios, y/o jornada rotatoria y/o jornada partida. Se devengará con carácter mensual y se establecen diferentes niveles en función de la rotación efectiva, y los criterios que se especifican en el presente Convenio Colectivo, debiendo figurar en la R.P.T.

El complemento de rotación solo procederá por la prestación efectiva de diferentes turnos, no abonándose en caso de ausencia o no prestación efectiva de los diferentes turnos del trabajador, por cualquier causa, salvo en el periodo de vacaciones anuales reglamentarias o parte proporcional que corresponda y a efectos del cálculo del complemento de incapacidad temporal en los términos del artículo 49 de este Convenio, por su carácter fijo y periódico.

La distribución de los turnos de trabajo se realizará de forma igualitaria, cíclica, rotatoria y equitativa entre todos los trabajadores y trabajadoras dentro de la misma Unidad y Centro.

De forma general todos los trabajadores, tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días preferentemente ininterrumpidos, y de al menos un dos de semana completo al mes.

**4.-** Se establecen tres niveles retributivos, siendo sus cuantías iguales para todos los grupos y según se indican en el Anexo XIII.

Estos tres niveles se configuran en atención a los siguientes criterios y condiciones que se señalan:

a) Nivel máximo: Procede su asignación a aquellos trabajadores que realicen los turnos rotatorios cíclicos establecidos, en turnos de mañana y tarde y noche, de lunes a domingo, de forma estable, realizando necesariamente noches y fines de semana con la frecuencia cíclica que le corresponda. Dicho nivel retribuye la plena disponibilidad del trabajador, especialmente para la realización del trabajo nocturno y la realización de trabajo en fines de semana.

b) Nivel medio: Procede su asignación a los trabajadores de clases profesionales que no realicen turno nocturno, o que solo rotan entre dos turnos, y que realicen su jornada de forma estable en cómputo anual, en turno cíclico establecido en el centro de forma permanente de lunes a domingo, rotando en turnos de mañana y tarde, incluidos los fines de semana, de forma equitativa e igualdad, trabajando en el cómputo anual como mínimo tres días al mes durante el fin de semana (bien sábados y/o domingos). Dicho nivel retribuye la plena disponibilidad del trabajador, especialmente para la realización del trabajo en fines de semana. Percibirán este complemento aquellos trabajadores que aun teniendo atenuada el ciclo entre mañana y tarde, realicen los mismos turnos durante el fin de semana.

También percibirán este complemento aquellos trabajadores que presten servicios en todos los turnos (mañana, tarde y noche) y fines de semana, pero que mediante resolución tengan autorizada alguna modificación temporal o una atenuación en la frecuencia del turno cíclico con respecto a los demás trabajadores incluidos en el mismo turno por motivos de salud, de estudios, de conciliación familiar y otras situaciones excepcionales.

d) Nivel mínimo: Procede su asignación a los trabajadores que realicen alguna rotación diferente de las descritas en los supuestos anteriores, tales como trabajo en jornada partida, jornadas rotatorias o deslizantes, o para aquellos trabajadores que teniendo un turno fijo trabajan en cómputo anual como mínimo tres días al mes durante el fin de semana (bien sábados y/o domingos).

5.- Si por una condición “ad personam”, por motivos de estudios, salud, conciliación u otros, el trabajador no realizara la rotación que le corresponda por su puesto, percibirá el complemento en el nivel que le corresponda, según las características del turno que realice efectivamente con carácter mensual.

## **2. Nocturnidad.**

Se fija para compensar el trabajo nocturno efectivamente realizado conforme a la definición prevista al efecto en el artículo 47 de este Convenio Colectivo. Este complemento se devengará por noche efectivamente trabajada.

Este complemento se configura de conformidad con a las cuantías que se indican en el Anexo XIV y para su percepción requiere desempeño efectivo de trabajo nocturno, no procediendo su abono en vacaciones ni en situación de Incapacidad Temporal.

## **2. Supervisión.**

Se fija para compensar las funciones añadidas de organización y/o coordinación sobre personal, no propias de su clase o puesto, o bien para compensar idénticas funciones, aún siendo propias de su clase o puesto, pero ejercidas sobre personal de igual o superior clase o grupo profesional o nivel retributivo por tratarse de la supervisión de equipos multifuncionales, siendo su devengo incompatible con el complemento funcional y estando vinculado al desempeño efectivo de las funciones encomendadas de supervisión.

Las cuantías de este complemento, de libre asignación y cese, son las que para cada grupo profesional se indican en el Anexo XVII.

De su asignación se dará conocimiento al Comité Único.

## **4. Especial Dedicación.**

Se fija para compensar las singulares características de determinados puestos de trabajo que requieren disponibilidad y/o localización, y/o presencia física fuera de la jornada habitual, no valorada en sus puestos o funcionales, y con independencia del horario o día en que se preste el servicio, así como de las condiciones de su desempeño.

Este complemento no tiene carácter de retribución ordinaria, ni será nunca consolidable y su devengo es, en todo caso, incompatible con el abono de horas extraordinarias, así como con el abono de cualquier otro complemento que sin corresponder al puesto asignado, pudieran devengarse por esa prestación de servicios, localización o disponibilidad fuera de la jornada. Su presencia una vez requerido, deberá efectuarse en el más breve tiempo posible.

Teniendo en cuenta su naturaleza y finalidad, su reconocimiento estará siempre vinculado al desempeño real y efectivo de la localización o presencia física fuera de la jornada ordinaria, no procediendo su abono en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, ni en los casos de interrupción previstos en el artículo 54 de este Convenio ni en supuestos de IT o vacaciones; habida cuenta que en dichos casos no podrá, por imposible, exigirse la disponibilidad, ni la situación localizable o de presencia física que se retribuye.

Se establecen tres niveles retributivos, siendo sus cuantías, iguales para todos los grupos según la efectiva presencia física fuera de la jornada conforme a cada nivel se indican en el Anexo XVIII.

A).- Nivel Máximo, procede su asignación para aquellos trabajadores que tengan localización permanente, y que deben asistir en presencia física al centro de trabajo, o en su caso a organismos y/o entidades, una media en cómputo anual de más de seis veces al mes fuera de su jornada de trabajo.

B).- Nivel Medio, procede su asignación para aquellos trabajadores que tengan localización permanente, y que deben asistir en presencia física al centro de trabajo, o en su caso a organismos y/o entidades, una media en cómputo anual de más de tres veces al mes fuera de su jornada de trabajo.

C).- Nivel Mínimo, procede su asignación para aquellos trabajadores que tengan una situación de localización permanente que previo requerimiento-deban asistir ocasionalmente al centro de trabajo.

Para todas las modalidades del Complemento de Especial Dedicación, con carácter previo a su concesión, se solicitará informe no vinculante, por plazo de 15 días, al Comité Único.

### **5. Guardias. (Atención continuada)**

5.1.- Con carácter general, todos los profesionales de las clases afectadas de los Grupos A1 y A2 de los distintos centros del IASS, podrán incorporarse al programa de guardias (de presencia física y/o localizadas) establecidas en los distintos centros del Organismo.

La integración en el turno de guardias de presencia física para aquellos profesionales de la plantilla que hayan superado la edad de 55 años será voluntaria, salvo necesidades excepcionales y urgentes que no fueran previsibles.

El número máximo de guardias que con carácter mensual se podrán realizar será:

- A) De 6 guardias mensuales para las de presencia física, salvo necesidades del servicio.
- B) De 12 para las guardias con localización, salvo necesidades de fuera mayor.

A tal fin el IASS incorporará los facultativos necesarios al programa de guardias para evitar que se superen los mencionados límite de 12 guardias, de superarse los límites anteriores por cualquier motivo, las guardias que excedan con carácter mensual se abonarán en un incremento de un 15%, conforme a lo previsto en el Anexo XV del presente Convenio. .

### **5.2.- Guardias de presencia física:**

Se fija para compensar la realización de guardias programadas de presencia física del personal asistencial sanitario de los grupos A1 y A2. El personal realizará estas guardias de conformidad con las necesidades y rotación que para cada Centro y Unidad se establezca. A tal efecto, las direcciones funcionales correspondientes realizarán la distribución equitativa de las mismas entre los profesionales de las clases profesionales afectadas.

La programación mensual de las guardias de Presencia Física se publicará al menos con una antelación de cinco días al inicio del mes correspondiente por la Dirección del IASS en los tablones de los centros.

El personal que realice guardias de Presencia Física de los Grupos A1 y A2 tendrá dispensada la jornada de trabajo correspondiente al día saliente de la guardia.

Además de lo anterior, los trabajadores que realicen guardias en viernes, sábado, domingo tendrán derecho a un día en compensación por el descanso semanal.

Los trabajadores que realicen guardia de víspera de festivo y festivo tendrán derecho al descanso en un día adicional en compensación por festivo trabajado.

En todos los casos el disfrute tanto de la dispensa por la jornada del día saliente de la guardia, como el día en compensación por la guardia realizada en fin de semana, o en víspera de festivo y festivo, se disfrutará en el primer día hábil siguiente a la realización de las guardias, sin perjuicio de que puedan disfrutarse en los 15 días siguientes o en su caso acumularse al periodo vacacional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Las guardias de Presencia Física de lunes a viernes, siempre que no coincidan con festivos, serán de diecisiete (17) horas. Las de sábado, domingo y festivos serán de veinticuatro (24) horas.

A tal efecto, se establecen dos modalidades de Guardias de Presencia Física, cuyas cuantías serán las establecidas en el Anexo XV de conformidad con los grupos profesionales A1 y A2B.

Se facilitará almuerzo y cena al personal que esté realizando jornada de Atención Continuada de presencia física.

### 5.3.- Guardias de Localización.

Se fija este complemento para compensar la disponibilidad y localización permanente del trabajador, fuera de la jornada habitual del trabajo para acudir a prestar cualquier servicio una vez que sea requerido desde el/los centros. Su presencia, una vez requerido, deberá efectuarse en el más breve período de tiempo posible.

La duración de las guardias localizadas será la siguiente:

Guardias Ordinarias: desde la finalización de su jornada hasta el inicio de la jornada del día siguiente, dependiendo del centro hospitalario en el que se realice la guardia.

Guardias en sábado, domingos y festivos: desde las 07:00 horas o las 08:00 horas hasta la misma hora de la mañana siguiente, dependiendo del centro hospitalario en el que se realice la guardia.

Se configura en dos niveles retributivos para los trabajadores del Grupo A1 y A2B para compensar la diferente carga laboral según el trabajador realice guardias localizadas en un sólo centro/hospital o en más de un centro/hospital.

Se abonará la jornada de localización, de conformidad con el Anexo XV, en varios centros/hospitales, cuando la realización de la misma implique la atención asistencial a más de un centros u hospital.

5.4.- En las vacaciones anuales se percibirá un 50 % del promedio mensual del importe de las guardias de presencia física y/o localizadas efectivamente abonadas por el IASS a cada trabajador en los últimos doce meses trabajados o parte proporcional. En situaciones de incapacidad procederá asimismo su abono en los términos del artículo 82.

### 6- LOCALIZACION PERMANENTE MENSUAL.

Se abonará este complemento al trabajador designado en el Hospital de los Dolores y de la Santísima Trinidad que se encuentren de forma permanentemente localizado, de conformidad con el Anexo XVI, para cualquier incidencia que surja en cualquier turno de trabajo y todos los días del año, ya sea relativa al centro, al funcionamiento del mismo, como con los trabajadores, y/o usuarios y familiares. Tendrá la obligación de personarse en el centro a mayor brevedad posible, tanto cuando sea requerido como cuando tenga conocimiento de cualquier incidencia.

En ningún caso se abonará este complemento durante el periodo de vacaciones, ni en situación Incapacidad temporal.

### **7.- Festivos Especiales:**

Los trabajadores de los grupos A2, C1, C2, E que presten sus servicios en turnos rotatorios permanentes, compensen el trabajo en festivos mediante el disfrute de 21 días, conforme a lo establecido en el artículo 46, y perciban el complemento retributivo de rotación, percibirán, igualmente, la cantidad establecida en el Anexo XIX por el trabajo realizado en los siguientes días:

- a.- Turnos de mañana y tarde, los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero,
- b.- Turnos de mañana y tarde, los días 24 y 31 de diciembre.
- c.- Turnos de noche, los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. En este último supuesto, tendrá derecho, exclusivamente, aquel trabajador que inicia el turno de noche en los días señalados.

Los trabajadores que presten servicios en los supuestos regulados en las letras b) y c) anteriormente señaladas, tendrán derecho, asimismo, al disfrute de un día a compensar, previa programación por la dirección de los centros, en los tres meses siguientes.

Los trabajadores de los Grupos A1 y A2 que realicen guardias de presencia física y/o localizada percibirán el importe previsto por guardias para los días especiales, y tendrán derecho al disfrute de un día en compensación por cada festivo especial coincidente con guardias conforme a los apartados b.- y c.- anteriores, sin perjuicio de la dispensa de la jornada de descanso siguiente al día de la guardia que corresponde.

### **Artículo 100. Complemento retributivo de productividad variable.**

1.- El complemento retributivo de productividad no consolidable, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés y la iniciativa con que el trabajador desempeña el puesto de trabajo, así como el cumplimiento de objetivos asignados al mismo, valorándose todo ello en función de circunstancias objetivas y de conformidad con la evaluación del desempeño del trabajo.

2.- Este complemento no consolidable se devengará anualmente y se hará efectivo en dos plazos. El primer abono se realiza a cuenta de la cantidad que corresponde al trabajador según su grupo profesional y se hará efectivo antes del 30 de junio. Y el segundo abono se realizará antes del 24 de diciembre de cada año, una vez calculado el importe que corresponde a cada trabajador después de la evaluación, descontando la cantidad ya entregada en el primer plazo.

El citado complemento se asignará individualmente a cada trabajador en función del resultado de la evaluación del desempeño que se realice. Procederá su abono a todos los trabajadores en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y de conformidad con los resultados obtenidos en cada periodo objeto de la evaluación. El personal tendrá derecho a percibir el complemento de productividad siempre que hubieran prestado servicios en el Organismo Autónomo IASS, al menos, durante un periodo ininterrumpido de tiempo que haga posible su evaluación, de conformidad con lo que establezca el reglamento regulador de este complemento en los doce meses anteriores a la fecha de finalización del período de evaluación de que se trata, aún cuando fuere de forma discontinua, tanto en régimen funcionarial como laboral, en la misma clase profesional o sub-escala, y siempre en proporción al tiempo trabajado. En aquellos casos en que se hubieran prestado servicios en régimen laboral o funcionarial, procederá el percibo de este complemento, de acuerdo al sistema de evaluación previsto para el personal laboral, cuando el tiempo de servicios prestados en régimen laboral sea superior al de aquellos prestados en régimen funcionarial.

A los efectos aquí señalados, la situación de accidente de trabajo (excepto la derivada de imprudencia del trabajador), enfermedad profesional, permisos retribuidos, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y riesgos durante el embarazo o con causa en el mismo, tanto si fuera declarada por la Mutua, o en su caso por el médico del Servicio Público de Salud, así como lactancia natural, se asimilan a la de prestación efectiva de servicios, no considerándose como prestación efectiva de servicios la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Tampoco se tendrá en cuenta a los efectos del abono de este complemento los periodos de permiso sin retribución o suspensión del contrato por cualquier causa.

3.- Todas las cuestiones del procedimiento y desarrollo de este complemento serán objeto de un Reglamento regulador que será aprobado en el plazo de seis meses desde la firma del presente convenio colectivo. Asimismo se constituirá anualmente una Comisión de Valoración y Seguimiento de Evaluación del Rendimiento del Personal Laboral, de naturaleza paritaria e integrada por 4 representantes del Organismo Autónomo IASS y 4 miembros del Comité de Empresa Único, con amplias facultades en cuanto a los criterios de evaluación, distribución, asignación y devengo de este complemento, que además podrá regular pormenorizadamente, conforme a los criterios señalados en el párrafo siguiente, este Complemento de naturaleza extraordinaria, variable y no consolidable y que conocerá, asimismo de las reclamaciones que se presenten, elevando propuesta para su resolución por el órgano competente del Organismo Autónomo IASS en materia de personal.

El procedimiento que apruebe la Comisión de Valoración y Seguimiento deberá respetar los siguientes criterios:

- A) El 25% del fondo anual destinado a la Productividad Variable será distribuido de forma lineal entre todos los trabajadores con derecho.
- B) El restante 75% será repartido proporcionalmente en función de las retribuciones de cada grupo profesional.
- C) El complemento de productividad variable tendrá tres únicas cuantías económicas por cada grupo profesional para nivel máximo, medio y mínimo. Todos los trabajadores por cada grupo con independencia del puesto concreto que desempeñen, percibirán por este complemento una cuantía económica idéntica según el grupo de pertenencia, y por su encuadramiento en el nivel de evaluación positiva que proceda (máxima, media, y mínima).
- D) A efecto de determinar la cuantía que corresponde a cada nivel (máximo, medio y mínimo) por grupo profesional, el complemento de productividad en su nivel medio será de un 8% menor a la establecida para el nivel máximo de cada grupo. Asimismo la cuantía del nivel mínimo será un 7% inferior a la del nivel medio. De tal manera que la diferencia económica entre el nivel máximo y el mínimo por cada grupo sea del 15 %.
- E) El sistema de evaluación, se basará en un cuestionario de evaluación que valore efectivamente el desempeño de cada puesto en los términos del EBEP, mediante una puntuación directa otorgada por cada evaluador para determinar el nivel de cada trabajador (máximo, medio y mínimo).

En todo caso el sistema de evaluación se adecuará a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicará sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos. A tal fin, el procedimiento garantizará al momento de concluir el proceso de evaluación,

el derecho del trabajador a conocer la identidad de sus evaluadores, las puntuaciones que cada uno de ellos le ha asignado en cada apartado, así como a conocer el nivel que le ha sido asignado. Las cantidades asignadas a cada nivel (máximo, medio y mínimo), según el grupo al que pertenezcan los trabajadores, serán públicas a las que deberá darse la oportuna publicidad.

4.- La cantidad conjunta asignada por este concepto para su reparto total e íntegro entre el personal al servicio del OA IASS para el año 2015 y siguientes de su vigencia será de 2.220.820,52 euros.

No obstante lo anterior, si en algún año durante de la vigencia del presente convenio colectivo se alcanzara un índice global de absentismo igual o inferior al 4,2 % conforme a los criterios que para su cálculo se señalan en el artículo 82 del presente Convenio Colectivo, la cantidad del fondo de Productividad Variable se verá incrementada hasta los 2.350.429 euros. Dicha cantidad se consolidará para los ejercicios siguientes.

Si se produjera variación de efectivos superior o inferior al 10% de la plantilla, se convocará al Comité de Empresa, a los efectos de la adecuación que proceda de dicho importe, siempre de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

Todo lo anterior sin perjuicio de lo que se señale en el artículo 87 con relación al fondo del Plan de Pensiones.

5.- Al completarse 25 años de servicios efectivos los trabajadores percibirán por una sola vez, un complemento económico en la productividad variable del año en que cumplan dicho periodo por la cantidad máxima de 1000 euros, adicional a la que le correspondiera por la productividad después de la evaluación. Se deducirá el 50% de dicho importe con cargo a la bolsa global de la Productividad Variable de cada año, y el restante 50% a cargo de la Administración.

#### Artículo 101. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima sobre la jornada de trabajo que corresponda al turno diario del trabajador, salvo que sean realizadas voluntariamente por el trabajador con ocasión del horario flexible.

Las horas extras, salvo las de fuerza mayor, serán voluntarias.

De conformidad con lo previsto en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas extraordinarias retribuidas, no podrá ser superior a ochenta al año. No se computarán dentro de este límite el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato presten una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general del Organismo Autónomo IASS, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Todo ello sin perjuicio del límite inferior que para la realización de horas extraordinarias pueda establecerse en las Bases de Ejecución para cada año. En todo caso las horas extras realizadas por el trabajador a requerimiento del

responsable del servicio serán compensadas en tiempo de descanso y/o abonadas al trabajador, según disponibilidad presupuestaria.

Para el supuesto que proceda la compensación económica de los servicios extraordinarios prestados, en primer lugar se calculará el valor/hora de trabajo ordinario, el cual será el resultado de dividir entre 1.664, la suma de los importes anuales correspondientes al sueldo base, pagas extraordinarias sin incluir trienios, complementos de destino, complemento específico y complementos funcionales vinculados al desempeño del puesto de trabajo cuando así se especifique en la R.P.T. y si concurrieran al momento de la realización de los trabajos extraordinarios, así como la indemnización por residencia.

El valor de hora ordinaria se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{VHT} = \frac{\text{S} + \text{CD} + \text{CE} + \text{R} + \text{CT} + \text{CF} + \text{PE} (\text{ importes anuales sin trienios})}{1664}$$

S = Sueldo.

CD = Complemento de Destino.

CE = Complemento Específico.

R = Residencia.

CT = Complemento de Condiciones de Trabajo (\* si se realizan desempeñando estas funciones)

CF = Complemento Funcional (\* si se realizan desempeñando estas funciones)

PE = Pagas Extraordinarias sin trienios.

En el caso de horas extraordinarias realizadas por trabajadores a turnos será necesario que informe expresamente la Jefatura de Servicio/ Centro/ Unidad o superior jerárquico cuando las horas realizadas coincidan con días de descanso semanal según cuadrante, en caso contrario se trataría como horas extras realizadas en día laboral.

**3.- La cuantía** a retribuir por cada hora de servicios extraordinarios prestados será el resultante de incrementar el valor hora de trabajo ordinario definido anteriormente en los porcentajes que para cada caso se indica a continuación:

Tipo de Hora Extraordinaria	Horario	En días laborables Porcentaje de incremento sobre el VHT	En días no laborables (Sábados, domingos, festivos y/o descanso) Porcentaje de incremento sobre el VHT
Fuerza mayor	Diurno/nocturno	75% (*)	100% (**)
Estructurales	Diurno (***)	50%	50%
Estructurales	Nocturno (****)	75%	75%

\* El valor de la hora extra de fuerza mayor realizada en días laborables en horario diurno o nocturno, es un 75% superior al valor ordinario.

\*\* El valor de la hora extra de fuerza mayor realizada en días no laborables (sábados, domingos, festivos o días de descanso) en horario diurno o nocturno, es el doble del valor ordinario.

\*\*\* El valor de la hora extra estructural/normal realizada en días laborables y no laborables (sábados, domingos, festivos o días de descanso) en horario diurno es un 50% superior al valor ordinario.

\*\*\*\* El valor de la hora extra estructural/normal realizada en días laborables y no laborables (sábados, domingos, festivos o días de descanso) en horario nocturno es del 75% superior al valor ordinario.

4.- Cuando se requiera para prestar servicios a un trabajador que se encuentra en disfrute de un permiso, licencia o vacaciones, la compensación que procede es del doble (100% de incremento) del valor de la hora ordinaria para el caso de que se realice en carácter diurno en día laboral, y de 150 % sobre el valor de la hora ordinaria si fuera para jornada nocturna o en fin de semana.

5.- Cuando la compensación se realice en tiempo de trabajo la compensación se realizará en el mismo porcentaje sobre el tiempo, que el establecido en cuanto a la compensación económica en los apartados anteriores.

6.- Anualmente en las Bases de Ejecución del Presupuesto se regularán, previa negociación con el Comité Único, entre otros, los siguientes aspectos sobre las horas extraordinarias, de conformidad con los criterios generales de la Corporación:

a) Límite máximo de horas a realizar, respecto del que no serán computadas las necesarias para prevenir riesgos o reparar siniestros u otros daños.

b) Límite máximo de horas a compensar económicamente y con descanso.

c) Procedimiento de tramitación y abono.

#### **Artículo 102. Percepciones no salariales.**

Quebranto de moneda.

Este complemento, de carácter indemnizatorio y no salarial, se fija para compensar exclusivamente al personal auxiliar administrativo nivel base/adscrito con funciones de cobro e ingresos, de los riesgos o perjuicios que pueda ocasionarle la realización de operaciones con dinero en efectivo, tales como pérdidas o errores en el cobro, de los que tiene que responsabilizarse directamente.

Su cuantía anual se devengará mensualmente según se indica en el Anexo XX, por el importe señalado en el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, en el plazo máximo de un mes desde su firma, se iniciará un proceso negociador entre los representantes del IASS y del Comité Único, en las condiciones señaladas en el artículo 33.2.12, al efecto de disponer en el menor plazo posible un acuerdo sobre la Oferta de Empleo Público del Organismo conforme al artículo 67.2. Dicha oferta será de consolidación del personal temporal, habida cuenta la excepcional situación de temporalidad que alcanza el 60% de la plantilla, incluirá el máximo de plazas de la plantilla de personal laboral del IASS que legalmente se puedan convocar, salvo aquellas que por causas excepcionales y debidamente motivadas no se convoquen. Dicha oferta habrá de incluir la tasa de reposición acumulada que corresponda desde la fecha de la publicación de la última oferta de empleo público, teniendo en cuenta la imposibilidad de ejecución derivada del compromiso asumido con el Consorcio Sanitario de Tenerife para la convocatoria conjunta de plazas del concurso de traslados entre ambas administraciones, con carácter previo y que ya ha finalizado, sin perjuicio de la inclusión de todos los puestos de trabajo del ámbito hospitalario por ser un servicio público de carácter prioritario.

Todas las plazas de dicha Oferta de Empleo serán convocadas conforme a las Bases de Consolidación que habrán de ser negociadas con carácter urgente con el Comité de Empresa Único del IASS y aprobadas por el órgano competente. Excepcionalmente y por una única vez, también serán convocadas mediante dichas bases para personal laboral fijo, todas aquellas plazas que pertenezcan al ámbito técnico/administrativo existentes en la plantilla de personal laboral del IASS y que no hayan sido objeto de un anterior plan de consolidación en el Organismo (Auxiliar Administrativo, Técnico Superior, Técnico Medio, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Técnico Especialista en Informática, etc).

Asimismo al objeto de potenciar el desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos del IASS y especialmente del personal auxiliar administrativo, se fomentará tanto la promoción interna que permite la LPGE, como el desempeño de clase superior, sin que proceda cambio de régimen jurídico de las ya existentes habida cuenta los pronunciamientos jurisprudenciales y disposición transitoria XV de la Ley 30/1984 de conformidad con el EBEP.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

El nuevo sistema de ordenación y clasificación profesional contemplado en el artículo 73 del presente Convenio, deriva de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y de Estatuto Básico del Empleado Público.

De su aplicación resulta el nuevo régimen de clasificación profesional del Anexo I, con las supresiones, unificaciones, correspondencias, polivalencias y demás observaciones, que deberán contemplarse en la Relación de Puestos de Trabajo.

A tal efecto, en la próxima Relación de Puestos de Trabajo del IASS, por aplicación del presente convenio colectivo, así como de los criterios del EBEP, se procederá a negociación con la representación de los trabajadores a fin de adaptar las nuevas denominaciones, polivalencia y funciones de las distintas clases de puestos conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

El régimen retributivo previsto en el presente convenio, se configura por homologación al establecido para los funcionarios de la Corporación Insular. En tal sentido, las dudas que, en su caso, pudieran surgir respecto de la aplicación del nuevo sistema retributivo regulado en el presente convenio colectivo, se resolverán e interpretarán en iguales términos que los establecidos para los funcionarios del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife. Todo ello sin perjuicio de los criterios de lo previsto en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.

***Asimismo se adaptarán los niveles de aquellos puestos de trabajo del ámbito administrativo que pudieran corresponder, tras estudio de funciones de los puestos al efecto, por homologación y asimilación a los criterios aplicados en la Corporación Insular.***

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.**

Todos los conceptos retributivos del personal laboral serán objeto de cotización a la seguridad social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas de desarrollo, y sólo estarán exentos de cotización los conceptos indemnizatorios establecidos en el apartado 2 del referido artículo 109. En consecuencia cotiza a la Seguridad Social, entre otros, los siguientes conceptos retributivos: sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico, complemento de condiciones de trabajo, complemento retributivo de productividad variable, horas extraordinarias, la indemnización por residencia, los complementos funcionales y complementos variables y personales, todo ello atendiendo a las bases mínimas y máximas de cada grupo que se establezcan anualmente en la Ley General de Presupuesto y normativa de desarrollo. Todo ello sin perjuicio de aquellos conceptos no retributivos que proceda cotizar.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

Para la designación y/o nombramiento en un puesto singularizado los trabajadores deberán estar en posesión del nivel de titulación, o en su caso título académico que corresponda. A tal efecto los trabajadores deberán acreditar al momento de su nombramiento que se encuentran en condiciones de desempeñar el puesto por encontrarse en posesión de las siguientes titulaciones:

<b>GRUPO</b>	<b>PUESTO DIFERENCIADO O SINGULARIZADO</b>	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>TITULACIÓN</b>
A1	Jefe de Sección de Salud Laboral	Medicina del trabajo	Licenciado en Medicina + Especialidad Medicina del Trabajo o Grado en Medicina + Especialidad en Medicina del Trabajo
A1	Jefe de Sección de Neurología	Neurología	Licenciado en Medicina + Especialidad en Neurología o Grado en Medicina + Especialidad en Neurología
A1	Jefe de Sección de Laboratorio y Análisis Clínicos	Análisis Clínicos o Bioquímica Clínica	Licenciado en Farmacia + Especialidad en Análisis Clínicos -Licenciado en Medicina + Especialidad Análisis Clínicos - Licenciado en Biología + Especialidad Análisis Clínicos o Grado en Medicina o Grado en Biología o Grado en Farmacia + Especialidad en Análisis Clínicos o Especialidad en Bioquímica Clínica
A1	Jefe de Sección de Medicina Rehabilitadora	Rehabilitación	Licenciado en Medicina + Especialidad en Rehabilitación o Grado de Medicina + Especialidad en Medicina Física y Rehabilitación
A1	Jefe de Sección de Farmacia	Farmacia Hospitalaria	Licenciado en Farmacia + Especialidad en Farmacia Hospitalaria Grado Farmacia + Especialidad en Farmacia Hospitalaria
A2	Jefe de Sección de Compras	Gestión Económica	Diplomado en Derecho o Diplomado en Relaciones Laborales o Diplomado en Ciencias Empresariales o Diplomado en Economía o Diplomado en Administración y Dirección de Empresas. O  Grado en Economía o Grado en Administración y Dirección de Empresa o Grado en Economía y Finanzas o Grado en Economía y Gestión o Grado en Administración de Empresas o Grado en Análisis Económico o Grado en Dirección de Empresas o Grado en Finanzas o Grado en Finanzas y Contabilidad o Grado en Gestión Económico-Financiera
A2	Jefe de Unidad de Enfermería		Diplomado Universitario en Enfermería o Grado en Enfermería
A2	Jefe de Sección de		Ingeniero Técnico Informática

GRUPO	PUESTO DIFERENCIADO O SINGULARIZADO	ESPECIALIDAD	TITULACIÓN
	Informática		Grado en Ingeniería en Informática o Grado en Ingeniería en Informática de Sistemas o Grado en Informática y Servicios
A2	Jefe de Sección de Ingeniería		Ingeniero Técnico o Grado en Ingeniería
A2	Jefe de Unidad Técnica		Diplomado Universitario o Grado Universitario
C1	Jefe de Unidad Administrativa		*Ciclo Formativo Grado Superior o *Bachillerato
C1	Jefe de Área de Informática		*Ciclo Formativo Grado Superior en - Desarrollo de Aplicaciones Informáticas (LOGSE) o - Administración de sistemas Informáticos (LOGSE) o - Administración de sistemas Informáticos en Red (LOE) *Bachillerato
C1	Jefe de Limpieza		Ciclo Formativo de Grado Superior o Bachillerato
C1	Jefe de Área Administrativa		*Ciclo Formativo Grado Superior o *Bachillerato
C1	Jefe de Área de Caja y Facturación		Ciclo Formativo de Grado Superior Bachillerato
C1	Jefe de Cocina		Ciclo Formativo Grado Superior en - Restauración (LOGSE) - Dirección de Cocina (LOE) - Dirección de Servicios de Restauración (LOE)
C1	Administrativo Secretaría		Ciclo Formativo de Grado Superior Bachillerato
C1	Jefe de Mantenimiento		Ciclo Formativo de Grado Superior o Bachillerato
C2	Jefe de Limpieza		Ciclo Formativo de Grado Medio Graduado en Educación Secundaria Obligatoria Enseñanza General Básica (Graduado Escolar)
C2	Jefe de Unidad Administrativa		Ciclo Formativo de Grado Medio Graduado en Educación Secundaria Obligatoria Enseñanza General Básica
C2	Coordinador de Equipo Técnico		Ciclo Formativo de Grado Medio Graduado en Educación Secundaria Obligatoria Enseñanza General Básica
C2	Jefe de Ropería y Lencería		Ciclo Formativo Grado Medio Graduado en Educación Secundaria Obligatoria Enseñanza General Básica
C2	Coordinador de Almacén		Ciclo Formativo de Grado Medio Graduado en Educación Secundaria Obligatoria

<b>GRUPO</b>	<b>PUESTO DIFERENCIADO O SINGULARIZADO</b>	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>TITULACIÓN</b>
			Enseñanza General Básica
C2	Coordinador de Servicios Generales		Ciclo Formativo de Grado Medio Graduado en Educación Secundaria Obligatoria Enseñanza General Básica
C2	Coordinador de Distribución		Ciclo Formativo de Grado Medio Graduado en Educación Secundaria Obligatoria Enseñanza General Básica
C2	Coordinador de Limpieza		Ciclo Formativo de Grado Medio Graduado en Educación Secundaria Obligatoria Enseñanza General Básica

Cuando el trabajador al momento de la firma del presente convenio colectiva no acredite, conforme exige el Estatuto Básico del Empleado Público, así como los criterios establecidos por la Corporación para el acceso y desempeño de los puestos según el nivel de titulación, que dispone el nivel de titulación señalado en el cuadro anterior, dispondrá de un plazo máximo de tres años para acreditar el nivel de titulación exigida. Pasado dicho plazo sin que se acredite cesará en el puesto singularizado, incorporándose el trabajador a su categoría y funciones de origen.

Con carácter transitorio, los trabajadores que ocupen los puestos singularizados que se declaran a extinguir (Subjefe de Cocina, Jefe de Limpieza, Jefe de mantenimiento y Coordinador de Limpieza) que no ostenten el nivel de titulación requerido para los nuevos puestos, podrán seguir desempeñando estos puestos anteriores con carácter transitorio ad personam, durante el periodo máximo de tres años a fin de obtener las titulaciones de los nuevos puestos singularizados.

En ningún caso podrá designarse a un trabajador que carezca de los requisitos previsto para los nuevos puestos singularizados, para el desempeño del mismo, ni tampoco sustituir en los declarados a extinguir a partir de la firma del presente convenio.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.**

De forma excepcional todos los trabajadores que a la fecha de la aprobación del convenio colectivo, tengan completados un mínimo de 12 meses de servicios prestados en el IASS, computando de forma acumulada todos sus contratos temporales en la misma clase profesional o polivalente, salvo que los periodos de suspensión entre contratos sean consecuencia de congelación en la lista de reserva, percibirán a partir de la aprobación del convenio, las retribuciones correspondientes al puesto de adscrito contemplado en el anexo V. Todo ello salvo que constara informe desfavorable sobre su desempeño. Aquellos trabajadores que no pudieran percibir las retribuciones de adscritos mediante este mecanismo extraordinario por tener periodos de suspensión voluntarios en las listas de contratación se regularan por lo previsto con carácter general en el artículo 89.2.

Asimismo se reconoce el derecho a percibir las retribuciones previstas para los puestos adscritos, a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de Desempeño de Clase Superior en una categoría de la misma o similar familia profesional a la de procedencia, siempre y cuando ya vinieran percibiendo las retribuciones previstas para los puestos adscritos en la categoría inferior. En tal sentido y a los efectos de la percepción de las retribuciones previstas para los puestos adscritos se reconoce tal derecho a los operarios de oficios varios para el DCS de Oficial de Oficios Varios; a los Operarios o Ayudantes de Cocina para el DCS de Cocinero; a los Cocineros para el DCS de Técnico Especialista en Cocina; a los Auxiliares Infantiles para el DCS de Técnico especialista Educativo; a los Técnicos Especialistas Educativos para el DCS de Educador; a los Educadores para el DCS de Técnico Superior (Psicólogo y/o Pedagogo); a los Técnicos Medios (Trabajador Social) para el DCS Técnico Superior (Psicólogo y/o Pedagogo); a los Auxiliares de Enfermería para los DCS de Técnicos Especialistas (Rayos; Laboratorio y Farmacia); y otros situaciones similares cuando ya se vinieran percibiendo las retribuciones adscritas para los puestos de origen.

De igual forma se reconoce el derecho a percibir las retribuciones previstas para los puestos adscritos en las categorías previstas en el presente convenio, a aquellos trabajadores que hayan desempeñado durante al menos 12 meses en la fecha de aprobación del mismo, una de las antiguas categorías equivalentes cuya denominación se ha modificado, o en su caso una de las categorías cuya polivalencia se hubiera acordado en el presente convenio.

En todo caso, se acumulará la prestación de servicios en las categorías polivalentes a los efectos del cómputo del tiempo previsto en el artículo 89.2 para tener derecho a las retribuciones de los puestos adscritos. Una vez se obtenga el derecho a percibir las retribuciones de los puestos adscritos en una categoría se tendrá derecho a percibir las retribuciones en el puesto declarado equivalente.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.**

Se entenderá como categorías “a reconvertir”, aquellas categorías que ostentan determinados trabajadores fijos con carácter “ad personam” hasta que las plazas que ocupan queden vacantes y que serán reconvertidas en las clases de puestos señalados en el presente convenio. Aquellos trabajadores que no tengan vínculo fijo y tengan puestos declarados a reconvertir se les modificará su puesto sin más trámite.

En el supuesto de cese al servicio del Organismo por extinción de la relación laboral, por excedencia voluntaria y excedencia voluntaria por incompatibilidad entre trabajos en el sector público, su reincorporación será a categorías equivalentes a las que ocupaban y sin que proceda el mantenimiento de la categoría que ostentaba antes de su cese, y por tanto, en caso de reingreso lo hará, previo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, a categoría similar a la que ostentaba individualmente.

Los trabajadores que ostenten una categoría de las declaradas a reconvertir que tengan carácter fijo podrán asumir voluntariamente y por escrito antes del 31 de diciembre de 2015 una de las categorías equivalentes, asumiendo las funciones y percibiendo las retribuciones que a la misma correspondan.

GRUPO	CLASES A RECONVERTIR	UNIFICACIÓN DENOMINACIÓN	ESPECIALIDAD
A1	TÉCNICO SUPERIOR ADMINISTRACIÓN (A RECONVERTIR)	TÉCNICO SUPERIOR ADMINISTRACIÓN (RAMA JURÍDICA)	JURÍDICA
A1	TÉCNICO SUPERIOR ADMINISTRACIÓN (A RECONVERTIR)	TÉCNICO SUPERIOR ADMINISTRACIÓN (RAMA ECONÓMICA)	GESTIÓN ECONÓMICA
A1	TÉCNICO/A SUPERIOR DE RRHH (A RECONVERTIR)	TÉCNICO/A SUPERIOR DE RRHH (A RECONVERTIR)	
A1	MÉDICO JEFE DE SERVICIO (A RECONVERTIR)	MEDICO ADJUNTO	
A1	FACULTATIVO (A RECONVERTIR)	FACULTATIVO (A RECONVERTIR)	
A2	TÉCNICO MEDIO ADMINISTRACIÓN (A RECONVERTIR)	TÉCNICO MEDIO ADMINISTRACIÓN	JURÍDICA
A2	TÉCNICO MEDIO ADMINISTRACIÓN (A RECONVERTIR)	TÉCNICO MEDIO ADMINISTRACIÓN	GESTIÓN ECONÓMICA
A2	TÉCNICO MEDIO COMUNICACIÓN (A RECONVERTIR)	TÉCNICO MEDIO COMUNICACIÓN (A RECONVERTIR)	
A2	DIRECTOR (A RECONVERTIR)	EDUCADOR SOCIAL	
C1	OFICIAL ADMINISTRATIVO (A RECONVERTIR)	ADMINISTRATIVO	
C1	AYUDANTE TÉCNICO DE SERVICIOS SOCIALES (A RECONVERTIR)	ADMINISTRATIVO	
C1	ENCARGADO/A SERVICIOS GENERALES (A RECONVERTIR)	TÉCNICO ESPECIALISTA EN SERVICIOS GENERALES	
C1	SUPERVISOR/A (A RECONVERTIR)	TÉCNICO ESPECIALISTA EN SERVICIOS GENERALES	

C2	CUIDADOR NOCTURNO (A RECONVERTIR)	AUXILIAR EDUCATIVO	EDUCACIÓN
C2	AUXILIAR TÉCNICO LABORATORIO (A RECONVERTIR)	AUXILIAR DE ENFERMERIA	
C2	JARDINERO (A RECONVERTIR)	OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	
E	CELADOR (A RECONVERTIR)	ORDENANZA	
E	VIGILANTE NOCTURNO (A RECONVERTIR)	ORDENANZA	
E	OPERARIO DE LIMPIEZA (A RECONVERTIR)	OPERARIO DE OFICIOS VARIOS	
E	JARDINERO (A RECONVERTIR)	ORDENANZA	
E	AYUDANTE DE COCINA (A RECONVERTIR)	OPERARIO DE COCINA	
E	OPERARIO DE LAVANDERÍA (A RECONVERTIR)	OPERARIO SERVICIOS GENERALES	
E	CAMARERA LIMPIADORA (A RECONVERTIR)	OPERARIO SERVICIOS GENERALES	

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA**

A la vista de la naturaleza de la labor asistencial que se lleva a cabo en Centro Ocupacional Valle Colino, se respetará la jornada que con carácter habitual se ha venido disfrutando en cada época del año con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Con carácter general el periodo vacacional, así como el resto de permisos coincidirá con los periodos de cierre del centro. No obstante el personal del Centro Ocupacional Valle Colino podrá, voluntariamente, disfrutar sus vacaciones fuera del período de cierre del centro, sin perjuicio de serle de aplicación los períodos contemplados en el artículo 49.7 siempre que se den los siguientes requisitos:

a.- que al menos uno de los solicitantes sea trabajador de los talleres de jardinería o viveros;

b.- nunca podrán disfrutarlas conjuntamente dos trabajadores de un mismo taller;

c.- no podrán superar el número de trabajadores que disfrute las vacaciones fuera del período de cierre a 3 trabajadores, rigiendo el primer año de disfrute, el criterio de cargas familiares (hijos en edad escolar o situación de necesidad respecto de un familiar a su cargo), y en segundo lugar, en caso de empate, el de mayor antigüedad. A partir del segundo año, tendrán preferencia para el disfrute, quienes no hayan ejercido este derecho el año anterior.

d.- Las solicitudes serán presentadas al Director del Centro dentro del primer cuatrimestre de cada año natural.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantendrán los comedores sociales para los trabajadores en aquellos centros que los tienen actualmente, bien para el desayuno o para el almuerzo, en las mismas condiciones y a cambio del precio subvencionado que se abona en la actualidad. En aquellos centros que no tuvieran precio en la actualidad se podrá fijar el mismo que en todo caso deberá ser inferior al precio real.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA**

Con relación a las categorías cuya denominación se unifica se aplicarán los siguientes criterios:

1.- El objetivo de la unificación de las denominaciones entre categorías prevista en el artículo 73 del Convenio Colectivo, y recogida en el Anexo I es la unificación de las funciones y tareas que en la actualidad ostentan dos o más categorías en una, unificando asimismo los requisitos para su desempeño, los procesos selectivos y las listas de contratación.

##### 2.- Con relación a la unificación de denominación:

- A. Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes y/o en su caso ocupados por un trabajador con vínculo de carácter temporal del IASS, se unificarán en la denominación acordada en el Anexo I del presente convenio al momento de la firma.
- B. Los puestos de trabajo que se encuentren ocupados por un trabajador fijo en categorías declaradas a reconvertir o que sufra un proceso de unificación de denominación, modificarán su denominación a la nueva, o en su caso a la categoría polivalente al momento del cese de su ocupante en el IASS, salvo que el trabajador solicite de forma voluntaria en el plazo señalado en la Disposición Adicional Séptima su reconversión voluntaria en la nueva categoría.

##### 3.- Con relación a las funciones:

- A. Las categorías cuya denominación se unifica, o se declaran polivalentes conforme al Anexo I serán unificadas en las funciones y en la nueva denominación, a favor de las siguientes categorías: Trabajador Social, Educador Social, Administrativo, Técnico Especialista Educativo, Técnico Especialista en Servicios Generales, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Educativo, Oficial de Oficios Varios, Ordenanza, Operario de Oficios Varios y Operario de Servicios Generales.

- C. Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes y/o en su caso ocupados por un trabajador con vínculo de carácter temporal del IASS, se unificarán en la denominación acordada en el Anexo I previsto en el presente convenio, al momento de la aprobación de la próxima RPT del IASS, al objeto de que sean integradas con la nueva denominación en la próxima OEP, acrecentando el número de plazas de dicha clase al momento de su publicación.
  
- D. También los puestos de trabajo que se encuentren ocupados por un trabajador fijo modificarán su denominación a la nueva al momento de aprobarse la RPT, aunque continuarán ocupando el mismo puesto que venían desempeñando de forma definitiva si tuviera su adscripción tal carácter. Si la adscripción fuera provisional continuarán en el puesto hasta el concurso de traslados, en que se ofertarán todos los puestos con las mismas denominaciones.
  
- E. Asimismo en la próxima RPT se negociaran y aprobarán las funciones de las categorías adaptándolas a las que se integren en las nuevas denominaciones según la unificación de denominaciones en su caso la polivalencia.

#### 4.- Con relación a las listas de contratación

- A. Después de la aprobación de la próxima RPT no se contratará ningún trabajador con una categoría a reconvertir, o con las denominaciones que ahora se suprimen.
  
- B. Con relación a las categorías cuya denominación se modifica, o en su caso se declaran polivalentes, serán de aplicación el orden de prelación, y los criterios de las listas de contratación establecidos en el artículo 72 del presente Convenio Colectivo. A tal efecto al momento de la aprobación de la próxima RPT las actuales listas de contratación se modificarán en la denominación, en el mismo sentido que las nuevas clases de puestos. Con relación al llamamiento para la categoría de Servicios Generales, se utilizarán los listados para la citada categoría según que tengan su origen en el actual listado de operario de cocina, o en su caso en el de servicios generales, en función de que la localización del puesto objeto del llamamiento se encuentre en la cocina, o en el resto de áreas del centro.
  
- C. En el mismo sentido, ante la inexistencia de listas de reserva de reserva se llamará de las listas polivalentes,
  
- D. Los criterios anteriores se desarrollarán en los criterios de gestión de los listados de contratación que deberán acordarse previa negociación con la representación del Comité de Empresa Único del IASS.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:**

Conforme a lo previsto en el artículo 2 del presente convenio, se generan atrasos retributivos desde el 1 de diciembre de 2014 en aplicación de las nuevas tablas retributivas, condiciones de trabajo y nocturnidad. Para el resto de complementos retributivos los atrasos se generan desde el 1 de enero de 2015. Estos atrasos se abonarán a todos los trabajadores como máximo en la nómina del mes de julio de 2015.

Para el curso académico 2014/15, el procedimiento y las cuantías correspondientes a los subsidios de estudios serán las previstas en el presente convenio. El resto de prestaciones y derechos de los trabajadores se regularan desde el 1 de enero de 2015 por el presente Convenio Colectivo.

En ningún caso se ejecutarán saldos negativos al trabajador por excesos en las retribuciones, ayudas o prestaciones recibidas en el año 2015, con relación a las previstas en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de la compensación de las cantidades percibidas en las que correspondan al trabajador.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

*Transitoriamente, con carácter excepcional, y en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quienes a dicha fecha tuvieran en proceso de amortización anticipos concedidos conforme a la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo, tendrán derecho a la solicitud del anticipo en las nuevas condiciones reguladas en el artículo correspondiente del presente convenio, con independencia del número de mensualidades pendientes de amortización, si bien deduciendo éstas de la nueva cantidad solicitada.*

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA**

Después de la firma del presente Convenio, el Organismo Autónomo IASS, procederá a negociar con el Comité Único, en los términos señalados en el artículo 33 y en los plazos señalados en el presente convenio para cada caso, la Oferta de Empleo Público, las Bases Genéricas de Selección, el Sistema de Productividad Variable, el Procedimiento de Flexibilidad Horaria, el Protocolo ante denuncias de discriminación y/o acoso, las Reglas de Gestión de las Listas de Contratación, la Relación de Puestos de Trabajo. Sin perjuicio de cuantas otras negociaciones se hayan de realizar en otras materias para la aplicación del presente Convenio Colectivo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA**

El Organismo Autónomo IASS mantendrá la vigencia de los listados de contratación de las categorías existentes en los denominados “Baremos” del extinto Organismo HECIT que

estén incluidas en la plantilla de los centros de la Unidad Sociosanitaria, con aquellos trabajadores que optaron por trabajar en este Organismo y que serán utilizados con carácter preferente en las necesidades de contratación que para esas categorías surjan en los centros adscritos a la Unidad Sociosanitaria del IASS.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

*El Comité de Empresa y el Sindicato Asamblea de Trabajadores de Canarias (ATC) han formulado varias demandas de Conflicto Colectivo ante la Jurisdicción Social, en los cuales han obteniendo sentencias estimatorias. Es voluntad de la Comisión Negociadora alcanzar un acuerdo sobre los derechos objeto de litigio, que permita considerar ejecutadas de forma satisfactoria las citadas sentencias en el contenido del nuevo convenio colectivo reconduciendo los conflictos al ámbito de la negociación.*

*A tal efecto, la representación del IASS se compromete a desistir de los recursos formulados contra las citadas sentencias y la representación social renuncia a los efectos que las meritadas resoluciones judiciales de conflicto colectivo, puedan tener sobre las reclamaciones individuales con el mismo objeto, al considerar que el contenido del nuevo convenio resulta para cada uno de los derechos reclamados una satisfacción extraprocesal suficiente, e incluso en su conjunto, una mejora sobre los derechos reclamados.*

**1).- Con relación al Procedimiento de Conflicto Colectivo nº 341/2014 del Juzgado de lo Social nº 5 de Santa Cruz de Tenerife, sobre los Incentivos y las Gratificaciones por Años de Servicios en el caso de los trabajadores que acceden a la Jubilación Parcial, se acuerda:**

***a) Reconocer el derecho de todos los trabajadores que han accedido a la Jubilación Parcial desde el 1 de enero de 2012 y hasta la firma del presente Convenio Colectivo a las Gratificaciones por Años de Servicios previstas en el artículo 34 del Convenio Colectivo para los años 2007-2011 que antecede al presente.***

***Se hace constar por las partes, que el reconocimiento del citado derecho con carácter retroactivo al 1 de enero de 2012 mejora el régimen pactado con la representación de los trabajadores en el acuerdo del 22 de junio de 2012 por el que se suspende el mismo durante el año 2012. Asimismo se mejora el régimen aprobado mediante acuerdo de 25 de noviembre de 2013 del Consejo Rector del IASS por el que se acuerda la suspensión del mismo desde el 1 de enero de 2013.***

***b) Reconocer el derecho de todos los trabajadores que han accedido a la Jubilación Parcial desde el 1 de enero del 2012 hasta el 22 de junio de 2012, fecha del acuerdo de suspensión pactado con los representantes de los trabajadores que se extiende hasta el 31 de diciembre de 2012. Y desde el 1 de enero del 2013 hasta el 25 de noviembre del 2013, fecha del acuerdo del Consejo Rector aprobando la suspensión durante 2013 y que no debe aplicarse retroactivamente, a los incentivos (por importe de las mensualidades que les corresponda) previstos en el artículo 33.3 del Convenio Colectivo para los años 2007-2011 que antecede al presente.***

Se hace constar por las partes, que el reconocimiento de este derecho con carácter retroactivo en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 al 25 de noviembre de 2013, fecha de la celebración del Consejo Rector, mejora la suspensión acordada por el máximo órgano de gobierno del Instituto desde el comienzo de dicho ejercicio (2013).

c) Prorrogar el reconocimiento del derecho a las Gratificaciones por Años de Servicios a los trabajadores que accedan a la Jubilación Parcial durante la vigencia del nuevo Convenio Colectivo, conforme al tenor del artículo 79 del presente texto paccionado.

Se hace constar por la partes, que el mantenimiento de este derecho en el presente convenio, supone una mejora sustancial sobre la regulación del nuevo Convenio Colectivo del personal al Servicio Directo de la Corporación, texto que ha servido de referencia a la comisión negociadora a efectos de homologación de las condiciones de trabajo para el personal del IASS, y en el que únicamente se abona a los trabajadores que accedan a la Jubilación Parcial una cantidad fija de 2.200 euros por trabajador, habida cuenta la situación de edad y exceso de carga físicas de trabajo en los centros asistenciales de los colectivos de mayores y menores que resienten la salud del personal, que aconsejan mantener dicha medida y que además fomenta el empleo.

Asimismo, también se ha mejorado para el personal del IASS la regulación del convenio del personal al Servicio Directo, al mantener la concurrencia del disfrute del derecho a las Gratificaciones por Años del Servicio (artículo 79) con la aplicación del seguro de vida y accidentes reconocido en el artículo 84, cuando el personal al Servicio Directo del Cabildo únicamente se le aplica en caso de incapacidad y/o fallecimiento el seguro señalado.

***2).- Con relación al Procedimiento de Conflicto Colectivo nº 845/2013 del Juzgado de lo Social nº 6 de Santa Cruz de Tenerife, sobre la Productividad Variable, se acuerda:***

Después de numerosos años demandando un nuevo sistema para regular el abono del Complemento de Productividad Variable, la Comisión Negociadora ha plasmado en el artículo 100 del presente convenio, unos nuevos criterios que vienen a simplificar el sistema, atendiendo a las medidas solicitadas por la parte social, en base a criterios que resultan más objetivos.

Se ha establecido un porcentaje del Fondo de la Productividad Variable (25%) que se debe repartir de forma lineal entre los trabajadores. Además sobre el fondo restante, se han establecido unas cantidades económicas iguales según el nivel de evaluación para todos los trabajadores y categorías del mismo grupo profesional. Tales medidas suponen una redistribución del fondo de Productividad más equitativa e igualitaria que la solicitada por la parte social, considerando cumplida la resolución judicial en su conjunto por las numerosas mejoras establecidas en la Productividad Variable en el presente convenio colectivo.

A mayor abundamiento, en el nuevo convenio se ha establecido un incremento de la Productividad Variable, que aunque se encuentra condicionada al mantenimiento del índice de absentismo, supone una mejora sobre la cantidad abonada en los últimos años.

3).- Con relación al Procedimiento de Conflicto Colectivo nº 828/2013 del Juzgado de lo Social nº 2 de Santa Cruz de Tenerife, sobre el crédito sindical para la Negociación Colectiva, se acuerda:

En el artículo 36 del presente Convenio Colectivo las partes han establecido los derechos sindicales, y entre ellos el crédito sindical. Se ha reconocido un crédito propio para la negociación colectiva, así como para toda negociación entre los representantes de la administración y de los trabajadores. Asimismo se ha establecido un crédito para facilitar una negociación permanente entre las partes, dando plena ejecución extrajudicial a la citada sentencia con plenas garantías para la representación de los trabajadores.

4).- Con relación al Procedimiento de Conflicto Colectivo nº 444/2013 del Juzgado de lo Social nº 2 de Santa Cruz de Tenerife, sobre las prestaciones sociales y la licencia del día 24 y 31 de diciembre de 2015.

En el artículo 80 y 53.6 del presente Convenio Colectivo se reconocen los derechos estimados en la sentencia. Las nuevas cantidades para cada prestación se asimilan a las abonadas en la Corporación. Además el derecho a acumular los límites con carácter bianual y la supresión de numerosos requisitos, facilita la solicitud de las citadas prestaciones, alcanzando en su conjunto por compensación un acuerdo que satisface la ejecución de la ejecución de la meritada sentencia

Las partes consideran plenamente ejecutadas las meritadas sentencias, renunciando a solicitar su ejecución, y a los efectos que dichas resoluciones despliegan sobre las demandas individuales, sometido todo ello a la única condición de que se publique por parte del IASS en la fecha prevista en el presente Convenio la nueva Oferta de Empleo Público, así cumplimiento del calendario de las Convocatorias de Empleo Público del IASS, que para cada grupo se establece en el nuevo texto paccionado.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA:**

Ante las diferencias actuales existentes en la configuración del Sueldo y Trienios (mensuales y en las Pagas Extra-ordinarias), así como en el valor del Complemento Específico común a todos los grupos, entre los empleados públicos laborales del IASS y el personal al servicio directo de la Corporación, por la desigual aplicación de la reducción de las retribuciones operada mediante RD Ley 8/2010 de 20 de mayo, las partes acuerdan aplicar la

totalidad del incremento anual que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada anualidad, a la distribución idéntica de estos conceptos con las percibidas en la Corporación Insular. A tal efecto, se aplicará la totalidad, o en su caso la parte proporcional que resulta necesaria del incremento de la masa salarial del IASS en los próximos ejercicios presupuestarios, a alcanzar la equiparación de los complementos señalados percibidos por el personal de los Grupos E, C2 y C1 del IASS con las cuantías que perciben dichos puestos, o sus equivalentes, en el Cabildo Insular, congelando a tal efecto el incremento las establecidas por estos conceptos para el personal de los Grupos A1 y A2 hasta que sean alcanzados por las percibidas por los mismos grupos de la Corporación Insular.

Se establece el objetivo de equivalencia retributiva para los próximos ejercicios de los trabajadores del IASS con los de la Corporación, hasta el límite de las cuantías que perciban por dichos conceptos los trabajadores de los grupos E y C2 de la Corporación, sin que sea posible que en ningún caso se superen los mismos. Tampoco los trabajadores de los Grupos C1, B, A2 y A1 del IASS podrán percibir retribuciones inferiores a las previstas para el personal al Servicio Directo de la Corporación. Una vez alcanzada el objetivo de equivalencia señalada, se aplicarán los incrementos presupuestarios en el mismo sentido que en el Cabildo Insular, a fin de homogenizar todos los conceptos retributivos en todos los grupos de clasificación.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA**

El derecho a la uniformidad, ropa de trabajo, calzado, ropa de baño, calzado de playa o en su caso botas de agua previsto en el artículo 58 del Convenio Colectivo, se podrá dispensar por el Organismo de forma directa mediante la entrega en los centros en el número y periodicidad establecidos en el convenio y/o mediante la entrega de vales para cada prenda a suministrar y/o en su caso mediante la entrega de cantidades en metálico conforme a la siguiente escala: 40 euros por uniforme, 40 euros ropa de baño, 40 euros calzado, 20 euros calzado de playa y 25 euros por botas de agua.

En el caso de abono mediante vales, o dinero en metálico el trabajador deberá asignar los importes a prendas de uniformidad, ropa de trabajo, calzado y/o ropa de baño, aunque podrá a su elección destinar dentro de los anteriores a las prendas que más necesite. El trabajador podrá superar los límites anteriores en la compra de la ropa de trabajo, calzado y ropa de baño abonando directamente el incremento del gasto. No obstante el IASS deberá prestar especial diligencia en la entrega de los vales o los importes en los plazos señalados al inicio de cada año natural o semestre.

En el caso de que la entrega se realice mediante vales para su canje, el Organismo facilitará que los trabajadores dispongan en un mínimo de cuatro tiendas que garanticen la disponibilidad de tallas grandes en ropa de trabajo y ropa de baño.

### **DISPOSICION TRANSITORIA OCTAVA**

Las partes acuerdan que el derecho al permiso retribuido de 20 horas anuales de formación se podrá disfrutar, o en su caso acumular, a partir del año 2015 en adelante. Habida cuenta las mejoras que se han generado en el presente convenio para la mejora de la formación, capacitación y reciclaje profesional las partes acuerdan expresamente considerar compensado dicho derecho para los años anteriores al 2015.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

Todos los trabajadores del IASS que puedan resultar afectados por el cierre de un centro del Organismo o cese de la gestión directa sin traspaso a otra Administración Pública, conservarán su condición de empleado público, procediendo, en su caso, la reubicación del mismo en la plantilla del IASS, y, en caso de disolución del Organismo, sin integración en otra Administración Pública, al Cabildo Insular, como ente matriz.

### **DISPOSICION DEROGATORIA ÚNICA**

El presente Convenio Colectivo deroga el anterior, aprobado en sesión ordinaria del Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife celebrada el día 28 de marzo de 2008.

Desde la firma del presente convenio se notificará a los trabajadores que perciben alguno de los complementos del presente convenio colectivo, el cese de sus asignaciones de Complementos de Especial Dedicación, Supervisión, Coordinación, y aquellas otras asignaciones de complementos de puestos de trabajo resueltas por el órgano competente en materia de personal del Organismo que resulten afectadas por la nueva configuración de puestos. De no recibirse tal comunicación se entenderá que las mismas resultan prorrogadas, sin que puedan requerirse devoluciones retributivas con carácter retroactivo. Todo ello sin perjuicio de las que proceda asignar en cada caso de acuerdo con las previsiones del presente Convenio, debiendo darse traslado de lo anterior a los representantes de los trabajadores.

También se notificará a los trabajadores que desempeñen un puesto singularizado, de las consecuencias de la carencia de titulación conforme a lo previsto en la disposición adicional quinta del presente convenio colectivo.

ANEXO I: ORDENACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO INSULAR DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCOSANITARIA							
GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS ACTUALES	CLASE ACTUAL DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL	NUOVA CLASE POR UNIFICACIÓN	ESPECIALIDAD	POLIVALENCIA FUNCIONAL	
A1: - Grado Universitario - Licenciatura - Ingeniería	Grupo Superior Administración A1	Jefe de Sección Administrativa (a extinguir)	Técnico Superior Administración (a reconvertir)	Técnico Superior Administración (Rama Jurídica)	Jurídica		
		Técnico Superior Administración (a extinguir)		Técnico Superior Administración (Rama Económica)	Gestión Económica		
	Grupo Superior Médico A1	Técnico/a Superior de RRHH (a extinguir)	Técnico/a Superior de RRHH (a reconvertir)	Técnico Superior RRHH (a reconvertir)			
		Médico Adjunto	Médico Adjunto	Médico Adjunto			
	Grupo Superior Médico A1	Médico Jefe de Servicio (a reconvertir)	Médico Jefe de Servicio (a reconvertir)	Médico Jefe de Servicio (a reconvertir)	Médico Adjunto		
		Médico Neurólogo	Médico Neurólogo	Médico Neurólogo	Médico Adjunto	Neurología	
	Grupo Superior Farmacéutico y Análisis Clínicos A1	Médico Rehabilitador	Médico Rehabilitador	Médico Rehabilitador		Rehabilitación	
		Médico de Empresa	Médico de Empresa	Médico del Trabajo		Medicina del Trabajo	
	Grupo Superior Farmacéutico y Análisis Clínicos A1	Facultativo	Facultativo	Facultativo	Facultativo		Análisis Clínicos o Bioquímica Clínica
				Facultativo (a reconvertir)	Facultativo		
Grupo Superior Psicología A1	Psicólogo	Psicólogo	Psicólogo	Psicólogo		Farmacia Hospitalaria	
			Psicólogo	Psicólogo			
Grupo Superior Educación A1	Pedagogo	Pedagogo	Pedagogo	Pedagogo			
			Pedagogo	Pedagogo			

GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS ACTUALES	CLASE ACTUAL DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL	NUOVA CLASE POR UNIFICACIÓN	ESPECIALIDAD	POLIVALENCIA FUNCIONAL	
A2: - Grado Universitario - Diplomatura - Ingeniería Técnica	Grupo Técnico de Administración A2	Técnico Medio Administración (a extinguir)	Técnico Medio Administración (a reconvertir)	Técnico Medio Administración	Jurídica		
		Archivero Bibliotecario	Técnico Medio Administración		Gestión Económica		
	Grupo Técnico Informática A2	Técnico Medio Informática	Técnico Medio Informática	Técnico Medio Informática	Técnico Medio Informática		
		Grupo Técnico Comunicación A2	Técnico Medio Comunicación	Técnico Medio Comunicación (a reconvertir)	Técnico Medio Comunicación (a reconvertir)		
	Grupo Técnico Trabajo Social A2	Trabajador Social	Trabajador Social	Trabajador Social	Trabajador Social		
		Técnico Medio Planificación					
		Director (a reconvertir)	Director (a reconvertir)		Educador Social		
	Grupo Técnico Educación A2	Técnico Medio Animación Sociocultural	Educador Social				
		Técnico Medio					
			Maestro de Educación Infantil	Maestro de Educación Infantil	Maestro de Educación Infantil		Polivalencia unidireccional de Maestro de Educación Infantil a Educador Social pero no al revés
	Grupo Técnico Sanidad A2	Enfermero	Enfermero	Enfermero	Enfermero		
		Enfermero de Empresa	Enfermero del Trabajo	Enfermero del Trabajo	Enfermero	Enfermería del Trabajo	Polivalencia unidireccional de Enfermería del Trabajo a Enfermero pero no al revés
Fisioterapeuta		Fisioterapeuta	Fisioterapeuta	Fisioterapeuta			
Grupo Técnico en Edificación y Mantenimiento A2	Arquitecto Técnico	Arquitecto Técnico	Arquitecto Técnico	Arquitecto Técnico			
	Ingeniero Técnico	Ingeniero Técnico	Ingeniero Técnico	Ingeniero Técnico			

GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS ACTUALES	CLASE ACTUAL DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL	NUOVA CLASE POR UNIFICACIÓN	ESPECIALIDAD AD	POLIVALENCIA FUNCIONAL	
C1: - Ciclo Formativo Grado Superior - FP2 (en anterior sistema educativo) - Bachillerato	Grupo Administración y Diseño C1	Técnico Especialista Diseño Gráfico	Técnico Especialista Diseño Gráfico	Técnico Especialista Diseño Gráfico	Técnico Especialista Diseño Gráfico		
		Técnico Especialista Informática	Técnico Especialista Informática	Técnico Especialista Informática	Técnico Especialista Informática		
	Grupo Educación y Dependencia C1	Administrativo	Administrativo	Administrativo	Administrativo		
		Oficial Administrativo (a reconvertir)	Oficial Administrativo (a reconvertir)	Oficial Administrativo (a reconvertir)	Administrativo		
		Ayudante Técnico de Servicios Sociales (a reconvertir)	Ayudante Técnico de Servicios Sociales (a reconvertir)	Ayudante Técnico de Servicios Sociales (a reconvertir)	Administrativo		
		Técnico Especialista Educativo	Técnico Especialista Educativo	Técnico Especialista Educativo	Técnico Especialista Educativo	Educación	
	Grupo Sanidad C1	Técnico Especialista Taller Carpintería	Técnico Especialista Taller Carpintería	Técnico Especialista Taller Carpintería	Técnico Especialista Taller Carpintería	Carpintería	
		Técnico Especialista Taller Cerrajería	Técnico Especialista Taller Cerrajería	Técnico Especialista Taller Cerrajería	Técnico Especialista Taller Cerrajería	Cerrajería	
		Técnico Especialista Taller Confección	Técnico Especialista Taller Confección y Telares	Técnico Especialista Taller Confección y Telares	Técnico Especialista Taller Confección y Telares	Textil	
		Técnico Especialista Taller Telares	Técnico Especialista Taller Confección y Telares	Técnico Especialista Taller Confección y Telares	Técnico Especialista Taller Confección y Telares	Textil	
Técnico Especialista Taller Viveros		Técnico Especialista Taller Viveros	Técnico Especialista Taller Viveros	Técnico Especialista Taller Viveros	Viveros		
Técnico Especialista Laboratorio		Técnico Especialista Laboratorio	Técnico Especialista Laboratorio	Técnico Especialista Laboratorio	Laboratorio		
Técnico Especialista Radiodiagnóstico		Técnico Especialista Radiodiagnóstico	Técnico Especialista Radiodiagnóstico	Técnico Especialista Radiodiagnóstico	Radiodiagnóstico		
Técnico Especialista Farmacia		Técnico Especialista Farmacia	Técnico Especialista Farmacia	Técnico Especialista Farmacia	Farmacia		
Técnico Especialista Electricidad		Técnico Especialista Electricidad	Técnico Especialista Electricidad	Técnico Especialista Electricidad	Técnico Especialista Electricidad		
Técnico Especialista Agrícola		Técnico Especialista Agrícola	Técnico Especialista Agrícola	Técnico Especialista Agrícola	Técnico Especialista Agrícola		
Grupo Mantenimiento y Agrícola C1	Subjefe de Cocina (a reconvertir)	Subjefe de Cocina (a reconvertir)	Técnico Especialista en Cocina	Técnico Especialista en Cocina			
	Técnico Especialista en Cocina	Técnico Especialista en Cocina	Técnico Especialista en Cocina	Técnico Especialista en Cocina			
Grupo Restauración y Nutrición C1			Técnico Especialista en Dietética y Nutrición	Técnico Especialista en Dietética y Nutrición			
			Técnico Especialista en Dietética y Nutrición	Técnico Especialista en Dietética y Nutrición			
Grupo Servicios Generales C1	Encargado Servicios Generales (a reconvertir)	Encargado Servicios Generales (a reconvertir)	Técnico Especialista en Servicios Generales	Técnico Especialista en Servicios Generales			
	Supervisor/a (a amortizar)	Supervisor/a (a amortizar)	Técnico Especialista en Servicios Generales	Técnico Especialista en Servicios Generales			

GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS ACTUALES	CLASE ACTUAL DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL	CLASE POR UNIFICACIÓN	ESPECIALIDAD	POLIVALENCIA FUNCIONAL	
C2: -ESO  -Ciclo Formativo Grado Medio -FP1 (en anterior sistema educativo) -Graduado Escolar	Grupo Auxiliar Administración y Comunicación C2	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo		Polivalencia entre estas dos clases	
		Auxiliar de Información y Comunicación	Auxiliar de Información y Comunicación				
	Grupo Conductor y Servicios Auxiliares C2	Conductor-ordenanza	Conductor y Servicios Auxiliares	Conductor y Servicios Auxiliares	Auxiliar Educativo	Educación	
		Auxiliar Infantil	Auxiliar Infantil	Auxiliar Técnico Animación		Animación	
		Cuidador Nocturno (a reconvenir)	Auxiliar Técnico Animación	Auxiliar Técnico Taller de Carpintería		Carpintería	
		Auxiliar Técnico Animación	Auxiliar Técnico Taller de Carpintería	Auxiliar Técnico Taller de Confección		Confección	
	Grupo Auxiliar Educación C2	Auxiliar Técnico Taller de Confección	Auxiliar Técnico Taller de Confección	Auxiliar Técnico Taller de Confección	Viveros	Viveros	
		Auxiliar Técnico Taller de Viveros	Auxiliar Técnico Taller de Viveros	Auxiliar Técnico Taller de Viveros			
	Grupo Auxiliar Sanidad y Sociosanitaria C2	Auxiliar Técnico Sociosanitaria	Auxiliar Técnico Sociosanitaria	Auxiliar de Enfermería	Auxiliar de Enfermería		
		Auxiliar de Enfermería	Auxiliar de Enfermería	Auxiliar de Enfermería			
		Auxiliar Técnico Laboratorio (a extinguir)	Auxiliar Técnico Laboratorio (a extinguir)				
	Grupo Peluquería y Estética C2	Peluquero Barbero	Peluquero Barbero	Peluquero	Peluquero		
Auxiliar de Distribución		Auxiliar de Distribución	Auxiliar de Distribución	Auxiliar de Distribución			
Grupo Reparto y Logística C2	Auxiliar de Almacén	Auxiliar de Almacén	Auxiliar de Almacén	Auxiliar de Almacén			
	Oficial Oficios Varios	Oficial Oficios Varios	Oficial Oficios Varios	Oficial de Oficios Varios			
Grupo Mantenimiento C2	Oficial de 1º Pintor (a reconvenir)	Oficial de 1º Pintor (a reconvenir)	Oficial Oficios Varios	Oficial de Oficios Varios			
	Oficial de 1º Fontanero (a reconvenir)	Oficial de 1º Fontanero (a reconvenir)					
	Oficial de 1º Electricista (a reconvenir)	Oficial de 1º Electricista (a reconvenir)	Jardinero (a reconvenir)				
Grupo Restauración C2	Jardinero (a reconvenir)	Jardinero (a reconvenir)	Jardinero (a reconvenir)	Cocinero			
	Cocinero	Cocinero	Cocinero	Cocinero			
Grupo Lencería C2	Auxiliar de Lencería	Auxiliar de Lencería	Auxiliar de Lencería	Auxiliar de Lencería			

GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS ACTUALES	CLASE ACTUAL DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL	NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN	ESPECIALIDAD	POLIVALENCIA FUNCIONAL	
E: Certificado de Escalandería	Grupo de Subalternos E	Ordenanza	Ordenanza	Ordenanza			
		Telefonista Recepcionista (a reconvertir)					
		Celador (a reconvertir)	Celador (a reconvertir)				
			Vigilante Nocturno (a reconvertir)	Vigilante Nocturno (a reconvertir)			
			Operario de Oficinas Varios	Operario de Oficinas Varios	Operario de Oficinas Varios		
		Operario de Limpieza (a reconvertir)	Operario de Limpieza (a reconvertir)				
		Operario de Almacén	Operario de Almacén				
			Jardinero (a reconvertir)	Jardinero (a reconvertir)	Ordenanza		
			Operario de Cocina	Operario de Cocina	Operario de Servicios Generales Operario de Servicios Generales		
		Ayudante de Cocina (a reconvertir)	Ayudante de Cocina (a reconvertir)				
		Operario de Servicios Generales	Operario de Servicios Generales	Operario de Servicios Generales Operario de Lavandería (a reconvertir) Camarera Limpiadora (a reconvertir)			
	Operario de Lavandería (a reconvertir)	Operario de Lavandería (a reconvertir)					
	Camarera Limpiadora (a reconvertir)	Camarera Limpiadora (a reconvertir)					

## ANEXO II: Grados de consanguinidad y afinidad

El parentesco por consanguinidad se da respecto de la propia familia, y el parentesco por afinidad se da respecto de la familia de el/la cónyuge o pareja de hecho regulada, computándose los grados de la misma forma. En el siguiente cuadro se contemplan los grados de parentesco, tanto por línea directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad (\*).

Grados	Titular/Cónyuge			
	1º	Padre/ Madre	Suegro/ Suegra	Hijo/Hija
2º	Abuelo/ Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/ Cuñada	Nieto/ Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/ Sobrina	Biznieto/ Biznieta
4º	Primo/ Prima			

(\*) Por afinidad se entenderá parientes de el/la cónyuge o pareja de hecho en la misma relación y grado, sin que sea posible la doble afinidad.

## ANEXO III: TABLA CLASES RETRIBUCIONES (BASE)

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASE / NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN / ESPECIALIDAD				PCE	CD	GR	Sueldo	Indem. Resid.™	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes	Paga Extra	Total Anual
	GR	CD	PCE	Sueldo										
A1: - Grado Universitario - Licenciatura - Ingeniería	<b>Grupo Superior Administración A1</b>													
	Técnico/a Superior/a Administración (Rama Jurídica)	A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92			
	Técnico Superior Administración (a reconvertir) Especialidad Jurídica	A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92			
	Técnico/a Superior/a Administración (Rama Económica)	A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92			
	Técnico Superior Administración (a reconvertir) Especialidad Gestión Económica	A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92			
	Técnico Superior Recursos Humanos (a reconvertir)	A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92			
	<b>Grupo Superior Médico A1</b>													
	Médico Adjunto	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27			
	Médico Jefe de Servicio (a reconvertir)	A1	28	86	1.103,24	171,54	832,40	1.710,54	3.817,72	3.304,07	52.420,78			
	Médico Adjunto Especialidad Neurología	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27			
	Médico Adjunto Especialidad Rehabilitación	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27			
	Médico Adjunto Especialidad Rehabilitación	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27			
	Médico Adjunto Especialidad Medicina del Trabajo	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27			
	Médico Adjunto Especialidad Medicina del Trabajo	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27			
	<b>Grupo Superior Farmacéutico y Análisis Clínicos A1</b>													
	Facultativo	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27			
	Facultativo (a reconvertir)	A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92			
	Facultativo Especialidad Análisis Clínicos o Bioquímica Clínica	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27			
	Facultativo Especialidad Análisis Clínicos o Bioquímica Clínica	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27			
	<b>Grupo Superior Psicología A1</b>													
Psicólogo	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27				
<b>Grupo Superior Educación A1</b>														
Pedagogo	A1	22	43	1.103,24	171,54	509,84	855,27	2.639,89	2.297,30	36.273,27				

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASE / NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN DENOMINACIÓN/ ESPECIALIDAD				GR	CD	PCE	Sueldo	Índem. Resid."	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes	Paga Extra	Total Anual
A2: - Grado Universitario - Ingeniería Técnica	<b>Grupo Técnico de Administración A2</b>													
	Técnico Medio Administración													
	Técnico Medio Administración (a reconvertir)				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	<b>Técnico Medio Administración Especialidad Jurídica</b>													
	Técnico Medio Administración Especialidad Jurídica				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14
	<b>Técnico Medio Administración Especialidad Gestión Económica</b>													
	Técnico Medio Administración Especialidad Económica				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14
	<b>Grupo Técnico Informática A2</b>													
	Técnico Medio Informática				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14
	<b>Grupo Técnico Comunicación A2</b>													
	Técnico Medio Comunicación (a reconvertir)				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	<b>Grupo Técnico Trabajo Social A2</b>													
	Trabajador Social				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14
	<b>Grupo Técnico Educación A2</b>													
	Educador Social				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14
	Director (a reconvertir)				A2	24	62	936,31	140,20	582,92	1.233,18	2.892,61	2.505,77	39.722,87
	<b>Maestro de Educación Infantil</b>													
	Maestro de Educación Infantil				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14
	<b>Grupo Técnico Sanidad A2</b>													
	<b>Enfermero</b>													
	Enfermero				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14
	<b>Enfermero Especialidad Enfermería del Trabajo</b>													
	Enfermero Especialidad Enfermería del Trabajo				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14
	<b>Fisioterapeuta</b>													
	Fisioterapeuta				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14
	<b>Grupo Técnico en Edificación y Mantenimiento A2</b>													
<b>Arquitecto Técnico</b>														
Arquitecto Técnico				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14	
<b>Ingeniero Técnico</b>														
Ingeniero Técnico				A2	22	35	936,31	140,20	509,84	696,15	2.282,50	2.003,07	31.396,14	

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASE / NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN DENOMINACIÓN/ ESPECIALIDAD	GR	CD	POE	Sueldo	Indem. Resid.º	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes	Paga Extra	Total Anual
	<b>Grupo Administración y Diseño C1</b>										
	Técnico Especialista Diseño Gráfico	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Técnico Especialista Diseño Gráfico										
	Técnico Especialista Informática	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	<b>Administrativo</b>										
	Administrativo	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Oficial Administrativo (a reconvertir)	C1	20	26	697,97	115,60	439,70	517,14	1.770,41	1.551,38	24.347,68
	Ayudante Técnico de Servicios Sociales (a reconvertir)	C1	20	26	697,97	115,60	439,70	517,14	1.770,41	1.551,38	24.347,68
	<b>Grupo Educación y Dependencia C1</b>										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Educación										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Educación	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Carpintería										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Carpintería	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Cerrajería										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Cerrajería	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Textil										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Textil	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Viveros										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Viveros	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	<b>Grupo Sanidad C1</b>										
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Laboratorio										
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Laboratorio	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Radiodiagnóstico										
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Radiodiagnóstico	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Farmacia										
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Farmacia	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	<b>Grupo Mantenimiento y Agrícola C1</b>										
	Técnico Especialista Electricidad										
	Técnico Especialista Electricidad	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Técnico Especialista Agrícola										
	Técnico Especialista Agrícola	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	<b>Grupo Restauración y Nutrición C1</b>										
	Técnico Especialista en Cocina										
	Técnico Especialista en Cocina	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	Técnico Especialista en Dietética y Nutrición										
	Técnico Especialista en Dietética y Nutrición	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14
	<b>Grupo Servicios Generales C1</b>										
	Técnico Especialista en Servicios Generales										
	Técnico Especialista en Servicios Generales	C1	16	19	697,97	115,60	349,93	377,91	1.541,41	1.363,61	21.224,14

C1:  
- Ciclo Formativo Grado Superior  
- FP2 (en anterior Sistema educativo)  
- Bachillerato

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASE / NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN DENOMINACIÓN/ ESPECIALIDAD				Suelo	Indem. Resid."	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes	Paga Extra	Total Anual
	GR	CD	PCE								
C2: - ESO - Ciclo Formativo Grado Medio - FPI (en sistema educativo) - Grado Escolar	Grupo Auxiliar Administración y Comunicación C2										
	Auxiliar Administrativo										
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
		Auxiliar de Información y Comunicación									
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
	Grupo Conductor y Servicios Auxiliares C2										
	Conductor y Servicios Auxiliares										
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
	Grupo Auxiliar Educación C2										
	Auxiliar Educativo Especialidad Educación										
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
		Cuidador-Nocturno (a reconvertir)									
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
	Auxiliar Educativo Especialidad Animación										
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
	Auxiliar Educativo Especialidad Carpintería										
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
	Auxiliar Educativo Especialidad Confección										
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
	Auxiliar Educativo Especialidad Viveros										
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
	Grupo Auxiliar Sanidad y Sociosanitaria C2										
	Auxiliar de Enfermería										
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
	Grupo Peluquería y Estética C2										
	Peluquero										
		C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69
	Grupo Reparto y Logística C2										
Auxiliar de Distribución											
	C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69	
Auxiliar de Almacén											
	C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69	
Grupo Mantenimiento C2											
Oficial de Oficinas Varios											
	C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69	
Jardinero (a reconvertir)											
	C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69	
Grupo Restauración C2											
Cocinero											
	C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69	
Cocinero											
	C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69	
Grupo Lencería C2											
Auxiliar de Lencería											
	C2	12	18	570,71	95,28	260,07	356,02	1.284,08	1.137,87	17.684,69	

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASE / NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN DENOMINACIÓN/ ESPECIALIDAD	GR	CD	PCE	Sueldo	Indem. Resid."	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes	Paga Extra	Total Anual
	<b>Grupo de Subalternos E</b>										
	<b>Ordenanza</b>										
	Ordenanza	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	Celador (a reconvertir)	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	Vigilante Nocturno (a reconvertir)	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	<b>Grupo Mantenimiento E</b>										
	<b>Operario de Oficios Varios</b>										
	Operario de Oficios Varios	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	Operario de Limpieza (a reconvertir)	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	Operario de Almacén	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	<b>Ordenanza</b>										
	Jardinero (a reconvertir)	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	<b>Grupo Servicios Generales y Cocina E</b>										
	<b>Operario de Servicios Generales</b>										
	Operario de Cocina	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	Ayudante de Cocina (a reconvertir)	E	12	21	521,05	84,16	260,07	417,69	1.282,97	1.115,27	17.626,18
	Operario de Servicios Generales	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	Operario de Lavandería (a reconvertir)	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84
	Camarera Limpiadora (a reconvertir)	E	10	16	521,05	84,16	215,19	318,24	1.138,64	1.026,08	15.715,84

E:  
Certificado de  
Escolaridad

## ANEXO IV: TABLA CLASES / PUESTOS / NIVELES

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASES / NUEVAS CLASES POR UNIFICACIÓN / ESPECIALIDAD	GR	CD	PCE
<b>A1:</b> - Grado Universitario - Licenciatura - Ingeniería	<b>Grupo Superior Administración A1</b>			
	<b>Técnico/a Superior/a Administración (Rama Jurídica)</b>			
	Técnico Superior Administración (a reconvertir) Especialidad Jurídica	A1	24	50
	<b>Técnico/a Superior/a Administración (Rama Económica)</b>			
	Técnico Superior Administración (a reconvertir) Especialidad Gestión Económica	A1	24	50
	<b>Técnico Superior Recursos Humanos (a reconvertir)</b>			
	Técnico Superior Recursos Humanos (a reconvertir)	A1	24	50
	<b>Grupo Superior Médico A1</b>			
	<b>Médico Adjunto</b>			
	Médico Adjunto	A1	22	43
	Médico Adjunto Adscrito	A1	24	50
	Médico Jefe de Servicio (a reconvertir)	A1	28	86
	<b>Médico Adjunto Especialidad Neurología</b>			
	Médico Adjunto Especialidad Neurología	A1	22	43
	Médico Adjunto Especialidad Neurología Adscrito	A1	24	50
	<b>Médico Adjunto Especialidad Rehabilitación</b>			
	Médico Adjunto Especialidad Rehabilitación	A1	22	43
	Médico Adjunto Especialidad Rehabilitación Adscrito	A1	24	50
	<b>Médico Adjunto Especialidad Medicina del Trabajo</b>			
	Médico Adjunto Especialidad Medicina del Trabajo	A1	22	43
	Médico Adjunto Especialidad Medicina del Trabajo Adscrito	A1	24	50
	<b>Grupo Superior Farmacéutico y Análisis Clínicos A1</b>			
	<b>Facultativo</b>			
	Facultativo	A1	22	43
	Facultativo Adscrito	A1	24	50
	Facultativo (a reconvertir)	A1	24	50
	<b>Facultativo Especialidad Análisis Clínicos o Bioquímica Clínica</b>			
	Facultativo Especialidad Análisis Clínicos o Bioquímica Clínica	A1	22	43
	Facultativo Especialidad Análisis Clínicos o Bioquímica Clínica Adscrito	A1	24	50
	<b>Farmacéutico Especialidad Farmacia Hospitalaria</b>			
	Farmacéutico Especialidad Farmacia Hospitalaria	A1	22	43
	Farmacéutico Especialidad Farmacia Hospitalaria Adscrito	A1	24	50
	<b>Grupo Superior Psicología A1</b>			
<b>Psicólogo</b>				
Psicólogo	A1	22	43	
Psicólogo Adscrito	A1	24	50	
<b>Grupo Superior Educación A1</b>				
<b>Pedagogo</b>				
Pedagogo	A1	22	43	
Pedagogo Adscrito	A1	24	50	

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASES / NUEVAS CLASES POR UNIFICACIÓN / ESPECIALIDAD	GR	CD	PCE
<b>A2:</b> - Grado Universitario - Diplomatura- - Ingeniería Técnica	<b>Grupo Técnico de Administración A2</b>			
	<b>Técnico Medio Administración</b>			
	Técnico Medio Administración (a reconvertir)	A2	24	46
	<b>Técnico Medio Administración Especialidad Jurídica</b>			
	Técnico Medio Administración Especialidad Jurídica	A2	22	35
	Técnico Medio Administración Especialidad Jurídica Adscrito	A2	24	46
	<b>Técnico Medio Administración Especialidad Gestión Económica</b>			
	Técnico Medio Administración Especialidad Económica	A2	22	35
	Técnico Medio Administración Especialidad Gestión Económica Adscrito	A2	24	46
	<b>Grupo Técnico Informática A2</b>			
	<b>Técnico Medio Informática</b>			
	Técnico Medio Informática	A2	22	35
	Técnico Medio Informática Adscrito	A2	24	46
	<b>Grupo Técnico Comunicación A2</b>			
	<b>Técnico Medio Comunicación (a reconvertir)</b>			
	Técnico Medio Comunicación (a reconvertir)	A2	24	46
	<b>Grupo Técnico Trabajo Social A2</b>			
	<b>Trabajador Social</b>			
	Trabajador Social	A2	22	35
	Trabajador Social Adscrito	A2	24	46
	<b>Grupo Técnico Educación A2</b>			
	<b>Educador Social</b>			
	Educador Social	A2	22	35
	Educador Social Adscrito	A2	24	46
	Director (a reconvertir)	A2	24	62
	<b>Maestro de Educación Infantil</b>			
	Maestro de Educación Infantil	A2	22	35
	Maestro de Educación Infantil Adscrito	A2	24	46
	<b>Grupo Técnico Sanidad A2</b>			
	<b>Enfermero</b>			
	Enfermero	A2	22	35
	Enfermero Adscrito	A2	24	46
	<b>Enfermero Especialidad Enfermería del Trabajo</b>			
	Enfermero Especialidad Enfermería del Trabajo	A2	22	35
	Enfermero Especialidad Enfermería del Trabajo Adscrito	A2	24	46
	<b>Fisioterapeuta</b>			
	Fisioterapeuta	A2	22	35
	Fisioterapeuta Adscrito	A2	24	46
	<b>Grupo Técnico en Edificación y Mantenimiento A2</b>			
	<b>Arquitecto Técnico</b>			
Arquitecto Técnico	A2	22	35	
Arquitecto Técnico Adscrito	A2	24	46	
<b>Ingeniero Técnico</b>				
Ingeniero Técnico	A2	22	35	
Ingeniero Técnico Adscrito	A2	24	46	

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASES / NUEVAS CLASES POR UNIFICACIÓN / ESPECIALIDAD	GR	CD	PCE
C1: - Ciclo Formativo Grado Superior - FP2 (en anterior Sistema educativo) - Bachillerato	<b>Grupo Administración y Diseño C1</b>			
	<b>Técnico Especialista Diseño Gráfico</b>			
	Técnico Especialista Diseño Gráfico	C1	16	19
	Técnico Especialista Diseño Gráfico Adscrito	C1	18	25
	<b>Técnico Especialista Informática</b>			
	Técnico Especialista Informática	C1	16	19
	Técnico Especialista Informática Adscrito	C1	18	25
	<b>Administrativo</b>			
	Administrativo	C1	16	19
	Administrativo Adscrito	C1	18	25
	Oficial Administrativo (a reconvertir)	C1	20	26
	Ayudante Técnico de Servicios Sociales (a reconvertir)	C1	20	26
	<b>Grupo Educación y Dependencia C1</b>			
	<b>Técnico Especialista Educativo Especialidad Educación</b>			
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Educación	C1	16	19
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Educación Adscrito	C1	18	25
	<b>Técnico Especialista Educativo Especialidad Carpintería</b>			
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Carpintería	C1	16	19
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Carpintería Adscrito	C1	18	25
	<b>Técnico Especialista Educativo Especialidad Cerrajería</b>			
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Cerrajería	C1	16	19
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Cerrajería Adscrito	C1	18	25
	<b>Técnico Especialista Educativo Especialidad Textil</b>			
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Textil	C1	16	19
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Textil Adscrito	C1	18	25
	<b>Técnico Especialista Educativo Especialidad Viveros</b>			
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Viveros	C1	16	19
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Viveros Adscrito	C1	18	25
	<b>Grupo Sanidad C1</b>			
	<b>Técnico Especialista Sanitario Especialidad Laboratorio</b>			
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Laboratorio	C1	16	19
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Laboratorio Adscrito	C1	18	25
	<b>Técnico Especialista Sanitario Especialidad Radiodiagnóstico</b>			
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Radiodiagnóstico	C1	16	19
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Radiodiagnóstico Adscrito	C1	18	25
	<b>Técnico Especialista Sanitario Especialidad Farmacia</b>			
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Farmacia	C1	16	19
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Farmacia Adscrito	C1	18	25
	<b>Grupo Mantenimiento y Agrícola C1</b>			
	<b>Técnico Especialista Electricidad</b>			
	Técnico Especialista Electricidad	C1	16	19
	Técnico Especialista Electricidad Adscrito	C1	18	25
	<b>Técnico Especialista Agrícola</b>			
	Técnico Especialista Agrícola	C1	16	19
	Técnico Especialista Agrícola Adscrito	C1	18	25
	<b>Grupo Restauración y Nutrición C1</b>			
	<b>Técnico Especialista en Cocina</b>			
	Técnico Especialista Cocina	C1	16	19
	Técnico Especialista Cocina Adscrito	C1	18	25
	<b>Técnico Especialista en Dietética y Nutrición</b>			

Técnico Especialista en Dietética y Nutrición	C1	16	19
Técnico Especialista en Dietética y Nutrición Adscrito	C1	18	25
<b>Grupo Servicios Generales C1</b>			
<b>Técnico Especialista en Servicios Generales</b>			
Técnico Especialista en Servicios Generales	C1	16	19
Técnico Especialista en Servicios Generales Adscrito	C1	18	25

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASES / NUEVAS CLASES POR UNIFICACIÓN / ESPECIALIDAD	GR	CD	PCE
<b>C2:</b> - ESO - Ciclo <b>Formativo</b> <b>Grado Medio</b> - FP1 ( en anterior sistema educativo) - Grado Escolar	<b>Grupo Auxiliar Administrativo y Comunicación C2</b>			
	<b>Auxiliar Administrativo C2</b>			
	Auxiliar Administrativo	C2	12	18
	Auxiliar Administrativo Adscrito	C2	14	25
	Auxiliar de Información y Comunicación	C2	12	18
	Auxiliar de Información y Comunicación Adscrito	C2	14	23
	<b>Grupo Conductor y Servicios Auxiliares C2</b>			
	<b>Conductor y Servicios Auxiliares</b>			
	Conductor y Servicios Auxiliares	C2	12	18
	Conductor y Servicios Auxiliares Adscrito	C2	14	24
	<b>Grupo Auxiliar Educación C2</b>			
	<b>Auxiliar Educativo Especialidad Educación</b>			
	Auxiliar Educativo Especialidad Educación	C2	12	18
	Auxiliar Educativo Especialidad Educación Adscrito	C2	14	25
	Cuidador Nocturno ( a reconvertir)	C2	12	18
	<b>Auxiliar Educativo Especialidad Animación</b>			
	Auxiliar Educativo Especialidad Animación	C2	12	18
	Auxiliar Educativo Especialidad Animación Adscrito	C2	14	23
	<b>Auxiliar Educativo Especialidad Carpintería</b>			
	Auxiliar Educativo Especialidad Carpintería	C2	12	18
	Auxiliar Educativo Especialidad Carpintería Adscrito	C2	14	23
	<b>Auxiliar Educativo Especialidad Confección</b>			
	Auxiliar Educativo Especialidad Confección	C2	12	18
	Auxiliar Educativo Especialidad Confección Adscrito	C2	14	23
	<b>Auxiliar Educativo Especialidad Viveros</b>			
	Auxiliar Educativo Especialidad Viveros	C2	12	18
	Auxiliar Educativo Especialidad Viveros Adscrito	C2	14	23
	<b>Grupo Auxiliar Sanidad y Sociosanitaria C2</b>			
	<b>Auxiliar de Enfermería</b>			
	Auxiliar de Enfermería	C2	12	18
	Auxiliar de Enfermería Adscrito	C2	14	25
	<b>Grupo Peluquería y Estética C2</b>			
	<b>Peluquero</b>			
	Peluquero	C2	12	18
	Peluquero Adscrito	C2	14	23
	<b>Grupo Reparto y Logística C2</b>			
	<b>Auxiliar de Distribución</b>			
	Auxiliar de Distribución	C2	12	18
	Auxiliar de Distribución Adscrito	C2	14	25
	<b>Auxiliar de Almacén</b>			
	Auxiliar de Almacén	C2	12	18
	Auxiliar de Almacén Adscrito	C2	14	23

<b>Grupo Mantenimiento C2</b>			
<b>Oficial de Oficios Varios</b>			
Oficial Oficios Varios	C2	12	18
Oficial Oficios Varios Adscrito	C2	14	25
Jardinero (a reconvertir)	C2	12	18
<b>Grupo Restauración C2</b>			
<b>Cocinero</b>			
Cocinero	C2	12	18
Cocinero Adscrito	C2	14	25
<b>Grupo Lencería C2</b>			
<b>Auxiliar de Lencería</b>			
Auxiliar de Lencería	C2	12	18
Auxiliar de Lencería Adscrito	C2	14	24

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASES / NUEVAS CLASES POR UNIFICACIÓN / ESPECIALIDAD	GR	CD	PCE
<b>E: Certificado de Escolaridad</b>	<b>Grupo de Subalternos E</b>			
	<b>Ordenanza</b>			
	Ordenanza	E	10	16
	Ordenanza Adscrito	E	12	21
	Celador (a reconvertir)	E	10	16
	Vigilante Nocturno (a reconvertir)	E	10	16
	<b>Grupo Mantenimiento E</b>			
	<b>Operario de Oficios Varios</b>			
	Operario de Oficios Varios	E	10	16
	Operario de Oficios Varios Adscrito	E	12	22
	Operario de Limpieza (a reconvertir)	E	10	16
	Operario de Almacén	E	10	16
	Operario de Almacén Adscrito	E	12	20
	<b>Ordenanza</b>			
	Jardinero (a reconvertir)	E	10	16
	<b>Grupo Servicios Generales y Cocina</b>			
	<b>Operario de Servicios Generales</b>			
	Operario de Cocina	E	10	16
	Operario de Cocina Adscrito	E	12	21
	Ayudante de Cocina (a reconvertir)	E	12	21
	Operario de Servicios Generales	E	10	16
	Operario de Servicios Generales Adscrito	E	12	21
	Operario de Lavandería (a reconvertir)	E	10	16
	Camarera Limpiadora (a reconvertir)	E	10	16

## ANEXO V: TABLA RETRIBUCIONES PUESTOS ADSCRITOS

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASE / NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN DENOMINACIÓN/ ESPECIALIDAD			PCE	Sueldo	Indem. Resid.™	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes	Paga Extra	Total Anual
	GR	CD									
	<b>Grupo Superior Médico A1</b>										
	<b>Médico Adjunto</b>										
		A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92
	<b>Médico Adjunto Especialidad Neurología</b>										
		A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92
	<b>Médico Adjunto Especialidad Rehabilitación</b>										
		A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92
	<b>Médico Adjunto Especialidad Medicina del Trabajo</b>										
		A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92
	<b>Grupo Superior Farmacéutico y Análisis Clínicos A1</b>										
	<b>Facultativo</b>										
		A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92
	<b>Facultativo Especialidad Análisis Clínicos o Bioquímica Clínica</b>										
		A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92
	<b>Farmacéutico Especialidad Farmacia Hospitalaria</b>										
		A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92
	<b>Grupo Superior Psicología A1</b>										
	<b>Psicólogo</b>										
		A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92
	<b>Grupo Superior Educación A1</b>										
	<b>Pedagogo</b>										
		A1	24	50	1.103,24	171,54	582,92	994,50	2.852,20	2.481,76	39.189,92

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASE / NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN DENOMINACIÓN/ ESPECIALIDAD				GR	CD	PCE	Sueldo	Indem. Resid."	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes	Paga Extra	Total Anual
A2: - Grado Universitario - Diplomatura - Ingeniería Técnica	<b>Grupo Técnico de Administración/A2</b>													
	Técnico Medio Administración Especialidad Jurídica				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	Técnico Medio Administración Especialidad Gestión Económica				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	<b>Grupo Técnico Informática A2</b>													
	Técnico Medio Informática				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	<b>Grupo Técnico Trabajo Social/A2</b>													
	Trabajador Social				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	<b>Grupo Técnico Educación/A2</b>													
	Educador Social				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	Eduador Social Adscrito				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	Maestro de Educación Infantil				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	Maestro de Educación Infantil Adscrito				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	<b>Grupo Técnico Sanidad/A2</b>													
	Enfermero				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	Enfermero Adscrito				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
	Enfermero Especialidad en Enfermería del Trabajo				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80
Enfermero Especialidad Enfermería del Trabajo Adscrito				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80	
Fisioterapeuta				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80	
Fisioterapeuta Adscrito				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80	
<b>Grupo Técnico en Edificación y Mantenimiento/A2</b>														
Arquitecto Técnico				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80	
Arquitecto Técnico Adscrito				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80	
Ingeniero Técnico				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80	
Ingeniero Técnico Adscrito				A2	24	46	936,31	140,20	582,92	914,94	2.574,37	2.251,18	35.394,80	

Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASE / NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN DENOMINACIÓN/ ESPECIALIDAD	GR	CD	PCE	Sueldo	Indem. Resid."	Compl. Destino	Compl. Específico	Total Mes	Paga Extra	Total Anual
	<b>Grupo Administración y Diseño C1</b>										
	Técnico Especialista Diseño Gráfico	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Diseño Gráfico Adscrito										
	Técnico Especialista Informática	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Informática Adscrito										
	Administrativo										
	Administrativo Adscrito										
	<b>Grupo Educación y Dependencia C1</b>										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Educación	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Educación Adscrito										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Carpintería	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Carpintería Adscrito										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Cerrajería	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Cerrajería Adscrito										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Textil	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Textil Adscrito										
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Viveros	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Educativo Especialidad Viveros Adscrito										
	<b>Grupo Sanidad C1</b>										
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Laboratorio	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Laboratorio Adscrito										
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Radiodiagnóstico	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Radiodiagnóstico Adscrito										
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Farmacia	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Sanitario Especialidad Farmacia Adscrito										
	<b>Grupo Mantenimiento y Agrícola C1</b>										
	Técnico Especialista Electricidad	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Electricidad Adscrito										
	Técnico Especialista Agrícola	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Agrícola Adscrito										
	<b>Grupo Restauración y Nutrición C1</b>										
	Técnico Especialista en Cocina	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista en Cocina Adscrito										
	Técnico Especialista en Cocina Adscrito	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista en Dietética y Nutrición	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista en Dietética y Nutrición Adscrito										
	<b>Grupo Servicios Generales C1</b>										
	Técnico Especialista Servicios Generales	C1	18	25	697,97	115,60	394,79	497,25	1.705,61	1.490,56	23.448,44
	Técnico Especialista Servicios Generales Adscrito										

C1:  
 - Ciclo Formativo Grado Superior  
 - FP2 (en anterior sistema educativo)  
 - Bachillerato



Nivel Titulación Académica	GRUPOS PROFESIONALES / CLASE / NUEVA CLASE POR UNIFICACIÓN DENOMINACIÓN/ ESPECIALIDAD	GR	CD	PCE	Sueldo	Indem. Resid.	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes	Paga Extra	Total Anual
	Grupo de Subalternos E										
	Ordenanza Adscrito	E	12	21	521,05	84,16	260,07	417,69	1.282,97	1.115,27	17.626,18
	Grupo Mantenimiento E										
	Operario de Oficios Varios	E	12	22	521,05	84,16	260,07	437,58	1.302,86	1.131,18	17.896,69
	Operario de Oficios Varios Adscrito										
	Operario de Almacén	E	12	20	521,05	84,16	260,07	397,80	1.263,08	1.105,46	17.367,87
	Operario de Almacén Adscrito										
	Grupo Servicios Generales y Cocina E										
	Operario de Servicios Generales	E	12	21	521,05	84,16	260,07	417,69	1.282,97	1.115,27	17.626,18
	Operario de Cocina Adscrito										
	Operario de Servicios Generales Adscrito	E	12	21	521,05	84,16	260,07	417,69	1.282,97	1.115,27	17.626,18

E:  
Certificado de  
Escolaridad

ANEXO VI: TABLA RETRIBUCIONES PUESTOS DIFERENCIADOS O SINGULARIZADOS											EUROS	
PUESTOS DIFERENCIADOS O SINGULARIZADOS	GR	CD	PCE	Sueldo	"Indem. Residencia"	"Compl. Destino"	"Compl. Especifico"	Total Mes	Paga Extra	Total Anual		
Jefe de Sección Medicina Rehabilitadora	A1	24	60	1.103,24	171,54	582,92	1.193,40	3.051,10	2.640,88	41.894,96		
Jefe de Sección de Neurología	A1	24	60	1.103,24	171,54	582,92	1.193,40	3.051,10	2.640,88	41.894,96		
Jefe de Sección Laboratorio y Análisis Clínicos	A1	24	60	1.103,24	171,54	582,92	1.193,40	3.051,10	2.640,88	41.894,96		
Jefe de Sección de Salud Laboral	A1	24	60	1.103,24	171,54	582,92	1.193,40	3.051,10	2.640,88	41.894,96		
Jefe de Sección de Farmacia	A1	24	60	1.103,24	171,54	582,92	1.193,40	3.051,10	2.640,88	41.894,96		
Jefe de Sección Informática	A2	24	60	936,31	140,20	582,92	1.193,40	2.852,83	2.473,95	39.181,86		
Jefe de Sección de Ingeniería	A2	24	60	936,31	140,20	582,92	1.193,40	2.852,83	2.473,95	39.181,86		
Jefe de Sección de Compras	A2	24	60	936,31	140,20	582,92	1.193,40	2.852,83	2.473,95	39.181,86		
Jefe de Unidad Enfermería	A2	24	60	936,31	140,20	582,92	1.193,40	2.852,83	2.473,95	39.181,86		
Jefe de Unidad Técnica	A2	24	53	936,31	140,20	582,92	1.054,17	2.713,60	2.362,57	37.288,33		
Jefe de Unidad Administrativa	C1	22	35	697,97	115,60	509,84	696,15	2.019,56	1.764,73	27.764,18		
Jefe de Área de Informática	C1	22	33	697,97	115,60	509,84	656,37	1.979,78	1.732,91	27.223,17		
Jefe Área de Caja y Facturación	C1	22	33	697,97	115,60	509,84	656,37	1.979,78	1.732,91	27.223,17		
Jefe de Cocina	C1	22	33	697,97	115,60	509,84	656,37	1.979,78	1.732,91	27.223,17		
Subjefe de Cocina (a extinguir)	C1	20	26	697,97	115,60	439,70	517,14	1.770,41	1.551,38	24.347,68		
Jefe de Área Administrativa	C1	22	33	697,97	115,60	509,84	656,37	1.979,78	1.732,91	27.223,17		
Administrativo Secretarías	C1	20	32	697,97	115,60	439,70	636,48	1.889,75	1.646,85	25.970,71		
Jefe de Mantenimiento	C1	22	33	697,97	115,60	509,84	656,37	1.979,78	1.732,91	27.223,17		
Jefe de Limpieza	C1	22	33	697,97	115,60	509,84	656,37	1.979,78	1.732,91	27.223,17		
Coordinador de Almacén	C2	18	30	570,71	95,28	394,79	596,70	1.657,48	1.442,86	22.775,48		
Coordinador de Distribución	C2	18	30	570,71	95,28	394,79	596,70	1.657,48	1.442,86	22.775,48		
Coordinador de Equipo Técnico	C2	18	32	570,71	95,28	394,79	636,48	1.697,26	1.474,68	23.316,49		
Jefe de Ropería y Lencería	C2	18	30	570,71	95,28	394,79	596,70	1.657,48	1.442,86	22.775,48		
Coordinador de Limpieza	C2	18	30	570,71	95,28	394,79	596,70	1.657,48	1.442,86	22.775,48		
Jefe de Unidad Administrativa	C2	18	30	570,71	95,28	394,79	596,70	1.657,48	1.442,86	22.775,48		
Coordinador de Servicios Generales	C2	18	30	570,71	95,28	394,79	596,70	1.657,48	1.442,86	22.775,48		
Jefe de Limpieza (a extinguir)	E	18	30	521,05	84,16	394,79	596,70	1.596,70	1.393,20	21.946,80		
Jefe de Mantenimiento (a extinguir)	E	18	30	521,05	84,16	394,79	596,70	1.596,70	1.393,20	21.946,80		
Coordinador de Limpieza (a extinguir)	E	14	23	521,05	84,16	305,01	457,47	1.367,69	1.192,04	18.796,35		

**ANEXO VII: SUELDO 2015**

<b>GRUPO</b>	<b>IMPORTE MES</b>
A1	1.103,24
A2	936,31
C1	697,97
C2	570,71
E	521,05

**ANEXO VIII: COMPLEMENTO ESPECÍFICO 2015**

<b>GRUPO</b>	<b>IMPORTE</b>
Todos los grupos	19,89 €

**ANEXO IX: TRIENIOS**

<b>GRUPO</b>	<b>Importe Mes</b>	<b>PERIODICIDAD DE PAGO</b>
A1	42,42	Mensual (x14)
A2	33,94	
C1	25,50	
C2	17,04	
E	12,80	

ANEXO X: CONDICIONES DE TRABAJO 2015		EUROS MES
PUESTOS	Nº Puntos Específico por C. de Trabajo	EUROS MES Condiciones de Trabajo
Auxiliar de Distribución que traslade carros por rampas superiores 4% desnivel.	4	79.56
Desempeño de las Funciones de Ordenanza en la portería del Hospital Febles Campos.	4	79.56
Ordenanza que maneje centrales telefónicas, o sistemas informáticos de control de acceso y/o visitas, o sistemas informáticos para el control de presencia. Si dicha condición solo se realiza de forma ocasional, o durante una fracción de la jornada laboral, se percibirá el 50% de este complemento.	4	79.56
Ordenanza que use motocicleta.	2	39.78
Operario de Servicios Generales que desempeñe tareas relacionadas con la retirada y limpieza de residuos sanitarios.	2	39.78
Operario de Servicios Generales, Operarios de Cocina y Cocineros que desempeñen tareas en la cocina hospitalaria.	2	39.78
Conductor Ordenanza que transporte usuarios.	1	19.89
Personal que preste servicios aun de forma parcial en otros centros distintos de su centro habitual de trabajo, al menos durante cuatro días al mes, salvo que lo haya solicitado el propio trabajador.	2	39.78
Auxiliares Infantiles, Técnicos Especialistas Educativos, Auxiliares y Técnicos de Taller y Educadores que presten servicios con usuarios mayores de 12 años.	2	39.78
Médicos y Facultativos Superiores que tengan especialidad académica del área sanitaria o que realicen asistencia permanente (guardias de presencia y/o localizada), o que presten servicios en áreas especializadas como laboratorio, encefalografía o farmacia en los Hospitales.	4	79.56
Cocineros que presten servicios durante más de cinco jornadas completas de trabajo al mes sin la supervisión de un Técnico Especialista en Cocina.	8	159.12
Ordenanzas que realicen de forma frecuente trámites y trasladen documentación entre distintos centros del IASS.	4	79.56
Personal que traslade de forma frecuente carros con comida, materiales, ropa o enseres que no ostenten la categoría de Auxiliar de Distribución.	4	79.56
Técnicos Superiores y Técnicos Medios que presten servicios fuera de las Unidades Técnicas y de los centros propios del IASS, en zonas y/o con usuarios de riesgo, exclusión social y/o conflictivos.	4	79.56
Técnicos Especialistas en Cocina sometidos a vapores de agua o trabajo en cámaras de refrigeración en cocinas hospitalarias.	1	19.89
Personal de mantenimiento y auxiliares y técnicos de taller expuestos de forma frecuente a sustancias tóxicas, contaminantes y/o peligrosas, o que maneje máquinas y herramientas eléctricas o cortantes.	3	59.67
Personal que se responsabilicen de la actualización de contenidos y páginas Web corporativas.	2	39.78
Personal que en cómputo mensual no disfrute de un fin de semana al mes. (No debiendo prestar servicios según su calendario de turnos desde el viernes en el turno de tarde hasta la mañana del lunes siguiente).	4	79.56
Personal que preste servicios en turnos rotatorios y cíclicos que incluyen los días inhábiles y festivos de forma permanente en todo el año.	3	59.67
Personal Administrativo que gestione las listas de contratación laboral del IASS.	3	59.67

**ANEXO XI: INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA2015**

<b>GRUPO</b>	<b>IMPORTE MES</b>	<b>PERIODICIDAD DE PAGO</b>
A1	171.54	Mensual (x12)
A2	140.20	
C1	115.60	
C2	95.28	
E	84.16	

**ANEXO XII: RELACIÓN DE PUESTOS FUNCIONALES**

A1	DIRECTOR/A UNIDAD ORGANICA INFANCIA Y FAMILIA
A1/A2	SUBDIRECTOR/A UNIDAD ORGANICA INFANCIA Y FAMILIA I
A1/A2	SUBDIRECTOR/A UNIDAD ORGANICA INFANCIA Y FAMILIA II
A1/A2	DIRECTOR/A HOGAR SAGRADA FAMILIA
A1/A2	DIRECTOR/A CENTRO MATERNAL
A2	DIRECTOR/A CENTRO MENORES EL PORTEZUELO
A1/A2	DIRECTOR/A UNIDAD ORGANICA INTERVENCION SOCIAL
A1	DIRECTOR/A UNIDAD ORGANICA DE PLANIFICACION EVALUACIÓN Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN
A1	RESPONSABLE ECONÓMICO FINANCIERO
A1	RESPONSABLE UNIDAD ORGANICA RELACIONES EXTERNAS
C1	JEFE UNIDAD ATENCION AL PERSONAL
C1	JEFE UNIDAD CONTRATACION
A1	DIRECTOR/A UNIDAD ORGANICA VIOLENCIA DE GENERO
A2	SUBDIRECTOR/A UNIDAD ORGANICA VIOLENCIA DE GENERO
A1	DIRECTOR/A UNIDAD ATENCION A LA DEPENDENCIA
A2	SUBDIRECTOR/A DE TRABAJO SOCIAL
A2	SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO
A1	DIRECTOR/A HOSPITAL FEBLES CAMPOS
A2	SUBDIRECTOR/A DE ENFERMERIA
A1	SUBDIRECTOR/A MEDICO
A1	SUBDIRECTOR/A UADEP AREA DISCAPACIDAD I
A1	SUBDIRECTOR/A UADEP AREA DISCAPACIDAD II
A2	DIRECTOR/A DEL CAMP DE GÜIMAR
C1	DIRECTOR/A CENTRO OCUPACIONAL VALLE COLINO

 <b>ANEXO XIII: ROTACIÓN 2015</b>			
<b>GRUPO</b>	<b>NIVELES</b>	<b>IMPORTE MES</b>	<b>EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO</b>
Todos los Grupos	Máximo	238.68	12
	Medio	159.12	8
	Mínimo	79.56	4

<b>ANEXO XIV: NOCTURNIDAD 2015</b>	
<b>GRUPO</b>	<b>IMPORTE NOCHE</b>
A2, C1 ,C2 y E	29.84 €

## **ANEXO XV: GUARDIAS 2015**

□

<b>TIPO DE GUARDIA</b>	<b>VALOR GUARDIA MEDICOS</b>	
	<b>17 HORAS</b>	<b>24 HORAS</b>
PRESENCIA FISICA (6 PRIMERAS MENSUALES)	320.20 €	452.05 €
PRESENCIA FISICA (7 Y SUCESIVAS MENSUALES)	368.23 €	519.86 €
PRESENCIA FISICA (1,5,6 ENERO; 24,25Y 31 DICIEMBRE)	640.40 €	904.10 €
LOCALIZADA EN VARIOS CENTROS /HOSPITALES (12 PRIMERAS MENSUALES)	200.60 €	283.20 €
LOCALIZADA EN UN CENTRO/HOSPITAL (12 PRIMERAS MENSUALES)	160.14 €	226.08 €
LOCALIZADA EN VARIOS CENTROS /HOSPITALES (13 Y SUCESIVAS MENSUALES)	230.69 €	325.68 €
LOCALIZADA EN UN CENTRO/HOSPITAL (13 Y SUCESIVAS MENSUALES)	184.16 €	259.99 €
LOCALIZADA EN VARIOS CENTROS /HOSPITALES (1,5,6 ENERO; 24,25Y 31 DICIEMBRE)	401.03 €	566.16 €
LOCALIZADA EN UN CENTRO/HOSPITAL (1,5,6 ENERO; 24,25Y 31 DICIEMBRE)	320.20 €	452.05 €



## ANEXO XV: GUARDIAS

TIPO DE GUARDIA	VALOR GUARDIA ENFERMEROS	
	17 HORAS	24 HORAS
PRESENCIA FISICA	257,21 €	363,12 €
PRESENCIA FISICA (1,5,6 ENERO; 24,25Y 31 DICIEMBRE)	404,30 €	570,79 €

PROMEDIO GUARDIAS VACACIONES (promedio del importe de guardias efectivamente abonadas en los últimos 12 meses o parte proporcional)	50%
---	-----



## ANEXO XVI: LOCALIZACIÓN PERMANENTE

LOCALIZACION PERMANENTE MENSUAL	743,51 €
---------------------------------	----------

## ANEXO XVII: SUPERVISIÓN 2015

GRUPO	IMPORTE MES	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO
A1 A2 C1	99.45	5
C2	79.56	4
E	79.56	4

## ANEXO XVIII: ESPECIAL DEDICACIÓN 2015

□

GRUPO	NIVELES	IMPORTE MES	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO
Todos los Grupos	Mínimo	238.68	12
	Medio	358.02	18
	Máximo	457.47	23



## ANEXO XIX: FESTIVOS ESPECIALES 2015

GRUPO PROFESIONAL	TRABAJO EN FESTIVO ESPECIAL	IMPORTE	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO
GRUPO A2, C1, C2 Y E	MAÑANAS Y TARDES DEL 24 y 31 DE DICIEMBRE	99.45	5
	MAÑANAS Y TARDES DEL 25 DE DICIEMBRE Y 1 Y 6 DE ENERO	119.34	6
	NOCHES DEL 24 Y 31 DE DICIEMBRE Y 5 DE ENERO	159.12	8



## ANEXO XX: QUEBRANTO DE MONEDA 2015

CLASE	IMPORTE MES
Auxiliar Administrativo Base/Adscrito con funciones de cobro e ingreso	20